2024년 노무법인 유앤 정기 세미나

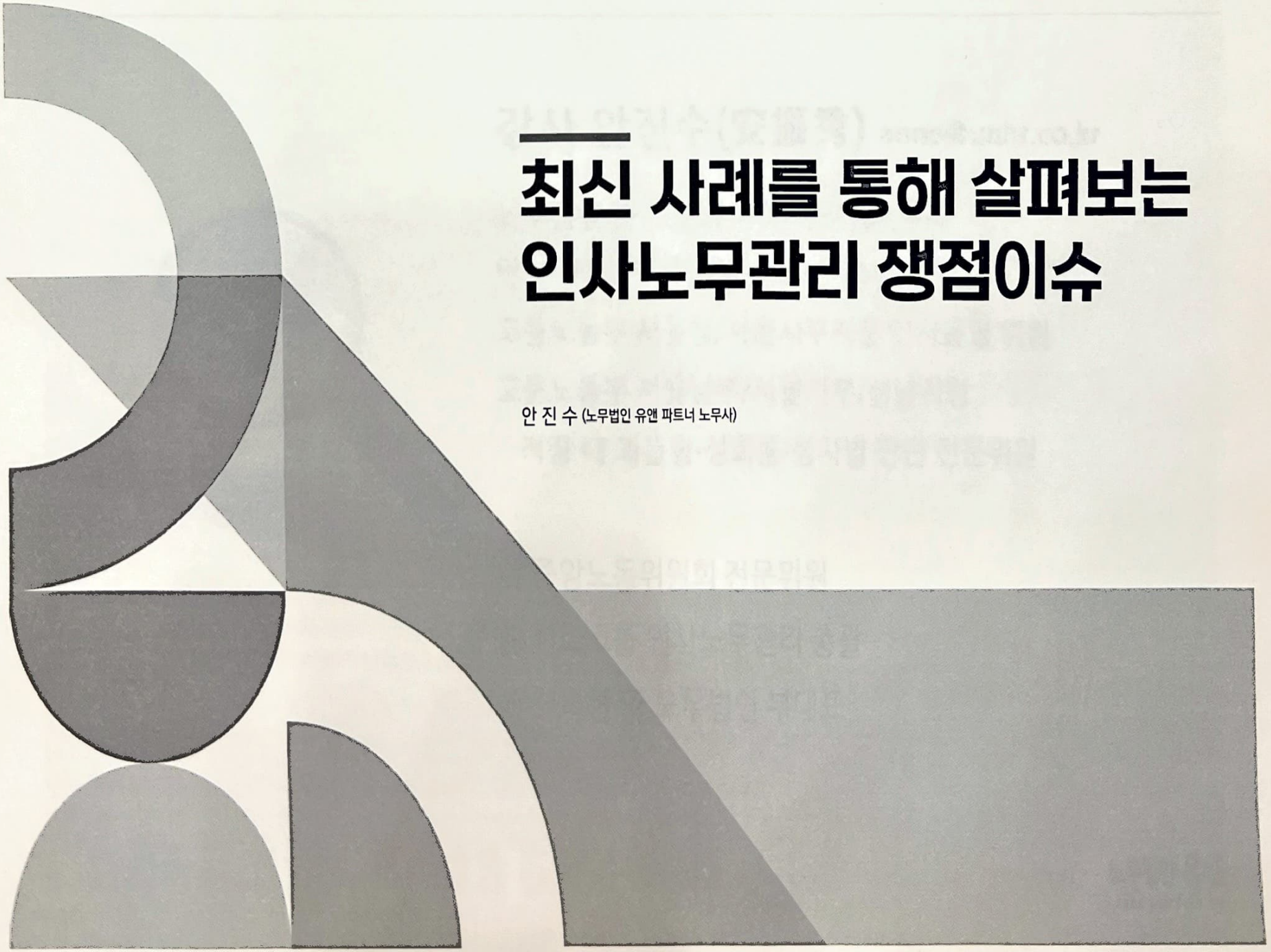
개최 일시 2024년 11월 6일(수) 14시부터 17시까지(3시간)

수강 장소 세종대학교 컨벤션센터 지하 2층 C홀(서울 광진구 능동로 209)

신청 기간 2024년 10월 30일(수) 오전 11시까지 선착순 마감(최대 250명)

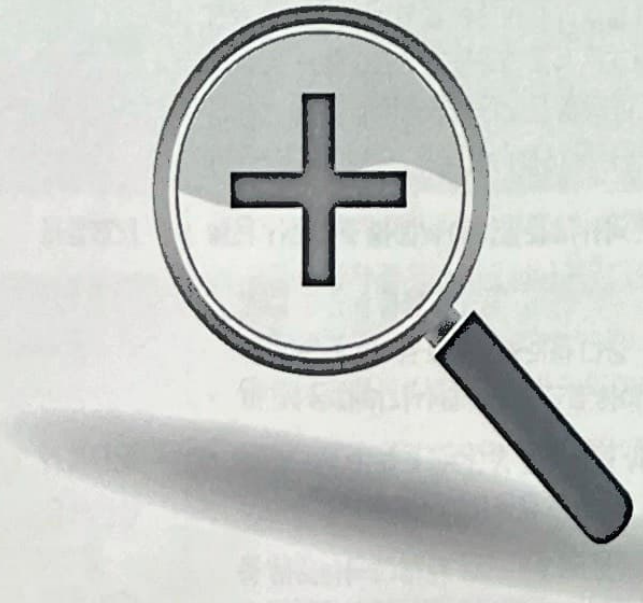
세부 일정

시간	주제	강사
14:00~14:10	개회사	**이근덕**(노무법인 유앤 대표)
14:10~15:00	최신 사례를 통해 살펴보는 인사노무관리 쟁점이슈	**안진수**(노무법인 유앤 파트너 노무사)
15:00~15:10	휴식	
15:10~16:00	직장 내 괴롭힘 발생시 대응 실무	**김민지**(노무법인 유앤 파트너 노무사)
16:00~16:10	휴식	
16:10~17:00	개정 모성보호 관련법률 운영실무	**오영배**(노무법인 유앤 파트너 노무사)



최신 사례를 통해 살펴보는 인사노무관리 쟁점이슈

안 진 수 (노무법인 유앤 파트너 노무사)



강사 안진수(安振秀) anno@unhr.co.kr

노무법인 유앤(U&) 파트너/공인노무사

인천지방노동위원회 공익위원(노동쟁의 조정담당)

고용노동부 서울청/서울서부지청 인사운영 위원

고용노동부 서울남부/서울서부/성남지청

직장 내 괴롭힘·성희롱·성차별 판단 전문위원

前 중앙노동위원회 전문위원

前 한화그룹 인사노무관리 총괄

前 행복한 일 노무법인 부대표

노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM U&

1. 대리운전 기사의 노조법상 근로자성 판단

구분	내용	비고
사건번호	대법원 2024. 9. 27. 선고 2020다267491 판결	
관련법령	노동조합법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금 · 급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.	근로기준법상 정의
사실관계	• 원고 A는 부산 지역에서 대리운전 서비스업을 영위하고 있으며, 원고 주식회사 B는 부산 지역에서 대리운전 서비스업을 영위하는 법인임. • A와 주식회사 B는 대리운전 접수 및 기사 배정 등에 필요한 '○지'라는 스마트폰 어플리케이션 프로그램(이하 '이 사건 프로그램'이라고 한다)을 공동으로 사용하면서, 불특정 다수의 대리운전 기사들을 상대로 동업계약을 체결하여 왔음. • 피고1은 대리기사를 조합원으로 하여 부산대리운전산업노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라고 한다)이라는 명칭으로 지역단위노동조합을 조직한 다음, 원고 등에게 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 요구하였으나 원고 등은 위 단체교섭 요구에 불응하였음.	〈초기업노조 유형〉 ❖ 지역노조 ❖ 직종노조
판결요지	해당 사업구조 하에서 대리운전 기사는 노동조합법상 근로자에 해당함	
판결이유	노동조합법상 근로자는 타인과의 사용종속관계하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 사람을 말하고, 타인과 사용종속관계가 있는 한 해당 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임 또는 무명계약 등 어떤 형태이든 상관없다. 구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는, 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, 노무를 제공받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 노동조합법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과 달리, 헌법상 근로자의 노동3권 보장을 통해 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상 등을 목적으로 제정되었다. 이러한 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다.	〈법리 경향〉 ❖ "사용종속관계" 기준 (≠근기법상 근로자성) ❖ '실질적 종속성' 중시

노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM

1. 대리운전 기사의 노조법상 근로자성 판단

구분	내용	비고
판결이유 (계속)	① 피고는 대리운전 기사로서 그 소득을 원고와 이 사건 협력업체들로부터 배정받은 고객의 콜을 수행하여 받는 수입에 의존하고 있음, ② 이 사건 동업계약서에 따르면 대리운전 기사들이 원고에 납부해야 하는 수수료, 프로그램 사용료, 관리비 등의 액수, 대리운전 기사들의 업무 수행 시 준수할 사항이나 받아야 할 교육 등을 원고가 일방적으로 결정할 수 있고, 피고의 보수액은 대리운전요금에서 원고가 일방적으로 정한 위 수수료 등을 공제한 금액인데, 원고가 대리운전요금 액수를 결정한 상태에서 피고에게 콜이 배정되는 것으로 보이고 피고는 배정받을 콜을 쉽사리 거부하기 어려워 피고의 보수 역시 원고가 사실상 결정한다고 봄이 타당함, ③ 원고와 이 사건 협력업체들은 주로 자동배정과 우선배정의 방식으로 고객의 콜을 대리운전 기사들에게 배정해 왔는데, 피고를 포함한 대리운전 기사들은 배정받은 콜을 거부하는 경우에 향후 배정을 제대로 받지 못하거나 대기 순서가 뒤로 밀리는 등의 불이익을 받게 되어 쉽사리 배정을 거부하기 어려웠을 것으로 보이고, 우선배정을 받기 위하여는 원고와 이 사건 협력업체들이 제시하는 우선배정 조건에 따라 콜을 수행하여야 했을 것으로 보이며, 이 사건 동업계약서에는 피고의 복장과 업무 수행 시 준수할 사항 및 교육을 받을 의무 등에 관하여 규정하고 있어 피고가 이를 위반할 경우 주의조치나 계약해지가 가능하였으므로, 피고와 원고 사이에 어느 정도의 지휘·감독관계가 존재한 것으로 볼 수 있음	❖ 콜 →사업자→수행자
유의사항 및 대응방안	• 전형적 근로기준법상 근로자 계약 형태가 축소되고, 사업의 형태에 맞는 다양한 계약으로 '타인의 노동' 활용하는 경향 • 실질적 종속성이 있으면 '노조법상 근로자'로 인정될 수 있음 (사업변화에 따라 최근 확대되는 추세) • 노조법상 근로자 인정시 '단결권/단체교섭권/단체행동권'을 보장받아, - 단체교섭을 요구하면 이에 응해야 하며, - 단체교섭 과정에서 파업 등 집단행동으로 사업에 영향을 줄 수 있음 • 근로계약을 체결하지 않았으나 실질적 종속성이 있고, 해당 업무와 동일/유사한 직종에서 일하는 자가 지역/사회내에서 다수라면, 조직화의 가능성을 염두에 두고 계약체결, 조직운영에 반영하여야 할 것.	
참고사항	학습지교사, 방송연기자, 카마스터도 노동조합법상 근로자에 해당된다고 본 판결이 있음(대법원 2018.6.15. 선고 2014두12598, 12604 판결 및 대법원 2018.10.12. 선고 2015두38092 판결, 대법원 2019.6.13. 선고 2019두33712 판결 등 참조).	

2. 특수형태근로종사자에 대한 직장 내 괴롭힘 책임(행위자/회사)

구분	내용	비고
사건번호	대법원 2024. 5. 17. 선고 2024다207558 판결	대법원 심리불속행 기각
관련법령	민법 제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다. 제756조(사용자의 배상책임) ①타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다. 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.	
사실관계	• 피고 학교법인 D(이하 '피고 법인'이라 한다)는 골프장(이하 '이 사건 골프장'이라 한다)을 운영하고 있음. • 피고 C는 피고 법인의 '경기팀' 소속 직원으로, 이 사건 골프장에서 '캡틴'이라고 불리며 경기보조원(이하 '캐디'라 한다)들을 통솔, 관리하는 업무를 수행하였음. • 이 사건 골프장에서 일하던 캐디 D는 피고인 C의 지속적인 모욕과 심한 질책 등으로 인해 여러 차례 자살시도 후, 결국 자살하였고, 원고 A(D의 모친)와 B(D의 언니)는 불법행위로 인한 손해배상책임을 주장하였음. • 원고들은 중부지방고용노동청 고양지청에 직장 내 괴롭힘 관련 진정을 제기. 지청은 근로기준법상 근로자가 아니라는 이유로 근로기준법상 규정을 직접 적용하지는 않았으나, 사안의 중대성 감안하여 피고 법인에게 조사 및 조치 등 권고 • 피고가 망인의 사망 이후 직원들을 대상으로 '직장 내 괴롭힘' 관련 교육을 진행. 하지만 그 이전에 직원들을 대상으로 '직장 내 괴롭힘' 관련 교육을 했다거나 캐디들을 위한 건의함이 실질적으로 운영되었다는 점을 인정할 수 없음	
판결요지	골프장에서 근무하던 캐디가 직장 내 괴롭힘으로 극단적 선택을 한 데 대하여 행위자 및 사업주의 손해배상책임이 인정됨.	행위자: 불법행위 책임 법인: 사용자책임 (보호의무 위반)

노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM

2. 특수형태근로종사자에 대한 직장 내 괴롭힘 책임(행위자/회사)

구분	내용	비고
판결이유	• 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등 공공단체의 종사자, 직장의 사업주·상급자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면, 이는 위법한 '직장 내 괴롭힘'으로서 피해 근로자에 대한 민사상 불법행위책임의 원인이 된다(대법원 2021.11.25. 선고 2020다270503 판결 등 참조). 위 대법원 판결은 직장 내에서 사업주, 상급자 또는 근로자와 다른 근로자 사이의 '직장 내 괴롭힘'에 관한 것이기는 하나, 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면 **그 피해자가 반드시 근로자여야 할 필요는 없다.** **특히 특수형태근로종사자**(산업재해보상보험법 제125조, 산업안전보건법 제77조)는 사업주에 대하여 경제적 종속성을 띠고, 타인을 이용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하며, 주로 특정한 1인의 사업주를 위하여 노무를 제공하지만, 근로기준법상 근로자와 달리 노무를 제공함에 있어 사업주의 특정한 지시나 지휘·감독에 구속되지 않아 근로기준법상 근로자와 자영인의 중간적 위치에 있는 노무제공자이므로(헌법재판소 2016.11.24. 선고 2015헌바413, 414(병합) 전원재판부 결정 참조), 위 대법원 판결의 법리를 적용할 수 있다고 판단된다.골프장 캐디는 특수형태근로자로 사업주인 피고는 이 사건 골프장의 경기보조원이었던 망인을 보호할 의무가 있었고, C의 불법행위를 알 수 있었음에도 망인이 사망에 이르기까지 망인을 위한 별다른 조치를 취하지 않았음. • ① 피고 법인 소속 경기팀 직원인 피고 C는 경기 진행 중에 무전으로 망인에게 모욕적인 발언이나 공개적 질책을 하였으므로 다른 경기팀 직원이나 캐디들도 이를 들어 알 수 있었던 점, ② 망인은 피고 C로부터 질책을 받고 특히 이 사건 기숙사에서 퇴실할 무렵에는 동료 캐디들에게 피고 C에 대한 감정이나 죽고 싶다는 말을 자주 하였으며 2020.8.28. 경에는 피고 C에게 항의하는 취지의 인터넷 게시판 글까지 남겼던 점, ③ 그럼에도 피고 법인은 망인을 위한 별다른 조치를 취하지 않았고 피고 법인 소속 직원은 망인이 인터넷 게시판에 쓴 글을 삭제하고 망인을 인터넷 카페에서 탈퇴시킨 점 등의 사정이 인정 되는바, 피고 법인이 피고 C의 사무감독에 상당한 주의를 하였다고 보기 어려우므로, 피고 법인은 피고 C의 불법행위에 대하여 사용자 책임을 부담하여야 한다. • C와 망인과의 관계 및 C의 책임, C로서는 망인의 자살이라는 중대한 결과를 의도하면서까지 위와 같은 불법행위를 저지른 것으로 보기는 어려운 점을 고려할 때 C와 피고 법인의 책임을 50%로 제한.	헌법 제103조 법관은 헌법과 법률에 의하여 그 양심에 따라 독립하여 심판한다.

2. 특수형태근로종사자에 대한 직장 내 괴롭힘 책임(행위자/회사)

구분	내용	비고
유의사항 및 대응방안	• 특수형태 근로종사자에 대한 사용자/근로자의 직장 내 괴롭힘의 경우 불법행위 책임을 구성할 수 있음. • 사업장 내 사용자/근로자 뿐 아니라 비전형계약을 체결한 근로자가 아닌 자에게도 직장 내 괴롭힘 등 문제행위를 관리할 책임이 회사에 존재함(민법상 사용자책임)	상담-신고-조치 프로세스 (공공기관 갑질예방 프로세스 구조 참고)
참고사항	특수형태근로종사자(산재보상보험법/산업안전보건법 보험법상) : 보험설계사, 건설기계 운전자, 방문강사, 골프장 캐디, 택배 집화/배송원, 대출/신용카드 모집인, 대리운전 기사, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품 설치/수리원, 컨테이너/레미콘/철강재/위험물질 운송 자차기사, 소프트웨어기술자 (산업안전보건법 시행령 제67조)	

노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM

3. 본근로에 수반한 시간의 근로시간 산입

구분	내용	비고
사건번호	대법원 2024. 7. 11. 선고 2023다217312 판결	OO국립대학교
관련법령	근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다. ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다. 〈개정 2008. 3. 21.〉 근로기준법 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. 근로기준법 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.	
사실관계	• 근로자들은 국립대학교에서 시간강사로 근무하였음. • 대학측은 주당 강의시수가 모두 12시간 이하이므로 초단시간근로자에 해당한다고 주장하며 연차휴가와 주휴일(주휴수당)을 적용하지 않았음. • 근로자들은 강의준비시간 등을 포함할 때 주당 실근로시간이 15시간을 초과한다며 본 소를 제기	
판결요지	시간강사의 근로시간에는 강의시간 뿐 아니라 강의 수반 업무 시간도 포함되어야 함 * 강의 수반 업무시간 : 학생관리업무(학생상담 및 지도), 평가업무(시험 출제, 채점 및 성적입력 등), 강의 관련 학사행정 업무 등	(원심 파기환송)
판결이유	• 대학 강의의 특성상 강의 외 업무에 상당한 시간이 필요하기 때문에 강의시간의 정함이 곧 소정근로시간을 정한 것이라고 볼 수 없음. • 만약 시간강사가 대학에 근로를 제공할 의무를 부담하는 전체 시간이 강의시간을 초과하는 것이 분명한데도 강의시간만을 기준으로 초단시간근로자 여부를 판단하게 되면, 근로자에게 주휴와 연차휴가를 보장하되 '근로시간이 매우 짧아 사업장에 대한 전속성이나 기여도가 낮고 임시적이고 일시적인 근로를 제공하는 일부 근로자'에 대해서만 예외적으로 주휴와 연차휴가에 관한 규정의 적용을 배제하려는 근로기준법의 취지가 몰각되기 때문임.	

3. 본근로에 수반한 시간의 근로시간 산입

구분	내용	비고
판결이유 (계속)	• 교수 등 전임 교원의 경우 구 고등교육법 시행령(2024.2.20. 대통령령 제34227호로 개정되기 전의 것) 제6조제1항에서 교수시간을 주 9시간을 원칙으로 정하였는데, 이는 강의 수반 업무를 수행하는 데 일반적으로 상당한 추가 시간이 필요함을 고려한 것이다. 교육부는 2019년부터 2022년까지 대학 시간강사들의 퇴직금을 국고에서 지원한 바 있는데, 강의시간의 3배에 해당하는 시간을 소정근로시간으로 보는 전제에서 1주 강의시간이 5시간 이상인 시간강사를 그 지원 대상자로 삼았다. 이에 비추어 보면, 특별한 사정이 없는 한 강의시간의 3배에 해당하는 시간이 대학의 시간강사가 강의와 그 수반 업무를 수행하는 데 통상적으로 소요되는 시간을 판단하는 일응의 기준이 될 수 있다. 다만, 이를 절대적 기준으로 볼 것은 아니고, 법원은 여러 사정을 아울러 참작하여야 한다.	
유의사항 및 대응방안	• 대학교 강사, 학원강사 등 단시간근로자 채용시 본 업무만으로 근로시간 책정시에는 근로시간 확대 우려 → 본 업무 및 준비업무 등 수반근로를 포함하여 근로시간 책정할 필요 • 근로계약서나 취업규칙 등에 시업시간 전에 출근하라는 규정 명시하지 않도록 주의 → '시업시간에 맞춰 정상적으로 근로를 시작할 수 있도록 하여야 한다'는 방식으로 규정	
참고사항		

4. 적법한 도급운영을 위해 업무관계(연속성) 고려 필요

구분	내용	비고
사건번호	대법원 2024. 6. 17. 선고 2021다226558 판결	현대모비스
관련법령	파견법 제6조의2(고용의무) ①사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다. 1. 제5조제1항의 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 한 경우는 제외한다)	
사실관계	• A회사는 자동차 모듈과 자동차 부품을 생산하여 국내외에 판매하는 사업을 하고 있음. 해외에는 CKD방식(반조립제품으로서 부품들을 그대로 수출하여 목적지에서 조립하여 완성품으로 판매하는 방식)으로 수출하고 있음. • 이와 관련한 공정은 '설계→개발→시험→**생산→검사**→포장→판매(수출)'로 이루어지는데, A회사는 B회사와 C회사에 CKD 품질관리업무*를 도급주었음. * 피고의 부품협력사들이 생산한 반조립 상태의 수출용 자동차 모듈 및 부품의 품질을 검사하는 업무 • B회사와 C회사의 근로자들은 A회사의 포장협력사들의 공장 내에서 근무하며 A회사의 업무를 하고 있었음.	
판결요지	협력업체 근로자들이 원청의 사무실이나 공장 외의 장소에서 근무하더라도 업무수행 방식이 원청 소속 근로자들의 업무와 유기적으로 관련되어 있고, 실질적으로 공동작업을 하는 것이라고 평가할 수 있다면, 그 경우에도 근로자파견관계에 해당할 수 있음.	공간적 분리 but 업무연계성(시간적) 高
판결이유	• 원청은 협력업체 근로자들이 부품의 불량 여부를 검사하였을 경우 어떠한 형태로든 검사결과를 통보하도록 업무지침을 마련하여 준수하도록 하였고, 원청의 업무지침에 구속되어 품질관리업무를 수행. 원청 소속 직원들이 수시로 이메일 및 카카오톡 메시지를 통해 협력업체 근로자들에게 지시사항을 전달하고 업무관련 사항을 보고받았음 • 원청 근로자들과 상시적으로 함께 근무하지는 않았지만, 원청 소속 품질팀 근로자들에게 수시로 부품의 불량에 관한 보고를 하여 피고 소속 품질팀 근로자들이 부품의 품질 및 문제점을 즉각적으로 파악하도록 하고, 위 근로자들로부터 다시 새로운 지시를 받아 문제점이 개선되었는지를 보고하는 등 피고 소속 품질팀 근로자들과 **서로 긴밀하게 업무연락 및 지시·보고를 하는 관계**에 있었다. 그뿐만 아니라 피고 소속 품질팀 근로자들은 주기적으로 원고들의 작업장을 방문하여 지시사항을 전달하거나 업무수행 결과를 감독하고 회의 진행 → 원청 품질팀 근로자들과 CKD 품질관리업무와 관련하여 하나의 작업집단으로 구성되어 실질적으로 편입	업무특성상 시간적 연속성 배제할 수 없음. → 상시적 업무지시/보고

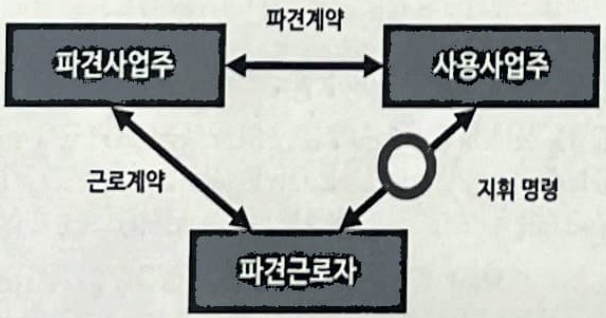
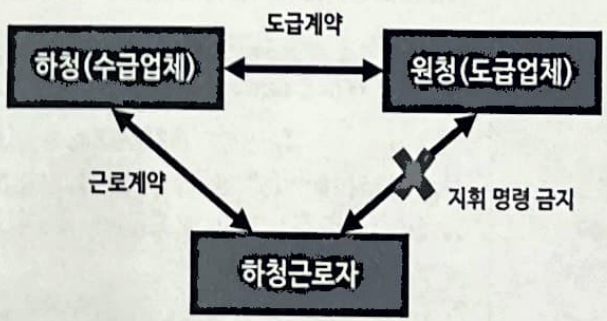
노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM U&

4. 적법한 도급운영을 위해 업무관계(연속성) 고려 필요

구분	내용	비고
판결이유 (계속)	• 원청은 협력업체에 추가로 배치할 근로자의 수를 지정하는 등 작업배치권을 행사하였고, 원청 소속 품질팀 근로자가 직접 원고들을 대상으로 업무 관련교육을 실시하며 상시적으로 각 협력업체 근로자들의 근태현황을 보고받음 • 원고들은 도급계약에서 정해진 업무 외에도 다양한 부수업무를 수행하여 업무수행 범위가 구체적으로 한정되어 있었다고 볼 수 없으며, 피고로부터만 CKD 품질관리업무를 도급받아 수행하였을 뿐 별다른 전문성, 기술성을 갖추고 있었던 것으로 보이지 않고, 해당 업무 수행에 필요한 물적 설비 역시 보유하고 있지 않았음	**작업배치, 근태관리** 전속성(O), 사업에 필요한 설비/도구 부재
유의사항 및 대응방안	• 사무실 및 작업공간의 형식적 분리만으로 불법파견 Risk 회피할 수 없음. • 도급대상업무 검토시 '시간적 분리 가능성' 및 '업무수행 과정의 완결성'을 전제로 도급형태 계약 체결 필요	
참고사항	파견과 도급의 개념적 차이 및 세부 분리기준 숙지 필요 (다음 페이지 참고)	

노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM U&

4. 적법한 도급 운영 방법 – 파견과 도급의 개념적 구분

구분	파견	도급
형 태		
정 의	파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 근거하여 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것 (*2년 제한있음)	당사자 일방(수급인)이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방(도급인)이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 계약을 말함 수급인 스스로의 재량과 책임하에 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성하는 것을 의미
계약의 목적	사용사업주가 파견근로자를 직접 지휘/명령	수급업체가 일을 완성해오는 것(지휘/명령권 X)
적 용 법	파견 근로자 보호 등에 관한 법률	민법 제664조

'과정' 통제

'목적(결과)' 통제

노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM

5. 불법파견에 따른 직접고용의무 발생 시, 근로조건 설정 방법

구분	내용	비고
사건번호	대법원 2024. 9. 12. 선고 2022나270989 판결	울산광역시 교육청
관련법령	파견법 제6조의2(고용의무) ③ 제1항에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우의 파견근로자의 근로조건은 다음 각 호의 구분에 따른다. 1. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우: 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따를 것 2. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우: 해당 파견근로자의 기존 근로조건의 수준보다 낮아져서는 아니 될 것	2019. 4. 30. 전문개정
사실관계	• 근로자들은 위탁업체와 계약을 맺고 초등학교의 방과 후 돌봄교사로 근무하였음(학기 중 5시간, 방학 중 8시간). • 노동청은 근로자들이 불법파견근로를 하고 있다고 판단, 사용사업주에게 근로자들을 직접 고용하라는 지시를 하였음. • 사용사업주는 근로자들과 근로계약을 체결하였으나 다른 교육공무직(직접고용 무기계약직 돌봄교사)의 근무시간(1일 8시간)과 다르게(1일 5시간) 근로계약을 체결하였음. • 울산광역시 교육청 교육공무직 관리 지침에는, '① 교육공무직의 근무시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간이다(제7조제1항). ② 다만 단시간 교육공무직의 경우, 근무시간 및 휴게시간은 개별 근로계약서에 따르고, 유급휴가와 보수 등은 근로기준법 제18조제1항(근무시간 비례)을 적용한다(부칙 제2조제2항).'고 규정 • 원심판결에서는 직접고용시 단시간근로계약이 아닌 '1일 8시간, 주40시간' 계약을 체결하여야 한다고 판시	
판결요지	• 직접고용의무 위반에 따른 손해배상금을 산정하거나 직접고용계약의 내용이 근로조건에 미달하는지 여부를 판단함에 있어서 동종·유사 업무 근로자가 있다면, 위 근로자에게 적용되는 근로조건을 기준으로 삼아야 함. • 동종·유사 업무 근로자도 단시간 계약유형에 대한 규정과 실제 운영현황이 존재할 시, 단시간 근로계약 체결 가능 (파기환송)	

5. 불법파견에 따른 직접고용의무 발생 시, 근로조건 설정 방법

구분	내용	비고
판결이유	• 지침은 동종·유사 업무 근로자인 '피고가 직접 고용한 무기계약직 돌봄교사'에게 적용되는 취업규칙이므로, 이 사건 지침에서 정한 근로기준이 원고들에게도 적용되어야함. 그런데 이 사건 지침 부칙에서 '단시간 교육공무직'에 대하여는 근무시간을 개별 근로계약서에 따라 달리 정할 수 있다고 규정. → 원고들에게 당연히 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간이 적용된다고 단정하기보다는 원고들을 직접 고용할 경우 '단시간 교육공무직'으로 계약을 체결하였을 가능성도 염두에 두어야 함 • 정부의 돌봄교실 확대정책에 따라 2014년경부터 초등학교 돌봄교실의 경우 오후돌봄교실, 저녁 돌봄교실, 방과후 학교 연계, 지역사회 돌봄기관 간 연계 등 그 운영방법이 다양화되었고, 그 운영방법에 따라 돌봄교사의 근무시간을 탄력적으로 정할 필요. 돌봄교사의 근무시간을 반드시 1일 8시간, 1주 40시간으로 고정할 필요가 있다고 보기 어려움. • 울산광역시를 포함한 전국의 무기계약직 초등 돌봄교사의 경우, 2018.4.30. 기준 1주 40시간 미만의 돌봄교사는 전체 무기계약직 중 약 82%에 이르고, 1주 40시간 이상의 돌봄교사 없이 돌봄교실을 운영하는 시·도도 6개에 이름. 실제로 원고들의 근로시간도 학기 중 5시간, 방학 중 8시간으로 탄력적으로 정해졌고, 2018.10.1. 피고와 직접고용 계약을 체결하면서도 1일 근로시간이 5시간으로 정해졌을 뿐임. • 위와 같이 돌봄교사의 근로시간은 돌봄교실의 운영형태와 수요 등에 따라 탄력적으로 정해질 필요가 크다고 보이고, 이에 따라 피고가 재량으로 근로시간을 달리하여 돌봄교사를 채용하는 것도 가능하다고 판단됨. 따라서 설령 원고들에 대한 직접고용의무를 부담할 당시 피고가 원고들을 직접 고용하였다고 하더라도 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간을 적용하여 근로계약을 체결하였을 것이라고 쉽게 추단하기는 어려움.	규정 + 운영현황 고려
유의사항 및 대응방안	• 단시간 근로하는 위탁운영 종사자와 동종·유사한 업무에 종사하는 근로자가 있을 시, 동종·유사 근로자의 경우에도 단시간으로 운영하거나, 규정상 단시간 근로계약이 가능하다고 사전에 정하는 것이 필요.	
참고사항	"직접고용의무 규정에 따라 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하여야 함이 원칙" (대법원 2022.1.27. 선고 2018다207847 판결)	

노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM 유&

6. 복수노조 상황하에서 유니온숍 협약의 유효성

구분	내용	비고
사건번호	서울행정법원 2024. 6. 27. 선고 2023구합67989 판결	한국철도공사
관련법령	노동조합법 제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "不當勞動行爲"라 한다)를 할 수 없다. 2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.	'조직강제' 조항 (유니온 숍)
사실관계	• 회사는 회사 소속 근로자 2/3이상을 대표하는 노동조합 B(다수노조)와 2022년도 단체협약을 체결하면서 유니온 숍 조항을 포함하였음. • 2017년도에 설립한 노동조합 A(소수노조)는 위와 같은 회사의 행위가 노동조합 A에 대한 지배·개입의 부당노동행위라고 주장하였음. (+ 노조법 제81조 제1항 제2호 단서조항의 위헌 주장)	'공정대표의무 위반' 주장도 가능
판결요지	단체협약에 회사에 입사할 때 근로자의 3분의 2 이상이 가입된 노동조합에 자동 가입하도록 하는 유니온 숍 조항을 포함한 것은 소수 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당하지 않으며, 해당 조항을 위헌으로 볼 수 없음.	
판결이유	• 노동조합법 제81조제1항제2호 단서 조항은 복수노조 체제 하에서도 노동조합에 적극적으로 가입할 의사가 없는 근로자로 하여금 당해 사업장에 종사하는 근로자의 2/3 이상을 대표하는 지배적 노동조합에 일단 가입하도록 함으로써 노동조합의 조직을 확대하고 단결력과 단체교섭력을 강화하여 더 대등한 노사자치 질서를 형성하려는 것으로서 목적의 정당성을 인정할 수 있고, 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약 체결을 허용하는 것은 그 목적을 달성하기 위한 적절한 수단으로 볼 수 있음(위헌X)	

6. 복수노조 상황하에서 유니온숍 협약의 유효성

구분	내용	비고
판결이유 (계속)	• 2010.10.1. 개정을 통해 지배적 노동조합에서 제명된 경우뿐만 아니라 탈퇴하여 새로운 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입하는 경우에도 그 근로자에 대하여 해고 등 신분상 불이익을 줄 수 없도록 함으로써 복수노조 체제에서의 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 소수 노동조합의 단결권 제한을 최소화하여, 위와 같이 제한되는 기본권과 단결권 강화라는 노동조합의 현실적 필요성 사이에 균형을 도모하고 있음 • 지배적 노동조합 및 그 조합원에 비하여 소수 노동조합에 대한 차등적 취급은 합리적인 이유가 있으며, 대법원의 해석(2019년 판결)에 의하여 지배적 노동조합뿐만 아니라 소수 노동조합에 가입한 근로자에 대하여도 유니온 숍 협정의 효력이 미치지 않게 되었으므로 지배적 노동조합과 소수 노동조합이 가지는 각 적극적 단결권은 규범적으로는 실질적인 차이가 없다고 할 수 있음	
유의사항 및 대응방안	• 복수노조 상황 하에서도 근로자의 3분의2 이상이 가입된 노동조합에 가입하도록 하는 유니온 숍 협약을 체결하는 것이 가능함 • 복수노조 상황에서 노사관계 안정화 차원에서 유니온 숍 협약 체결을 고려할 수 있으며, 부당노동행위(또는 공정대표의무 위반) 소지는 없음	'노사관계 안정성' 고려
참고사항	〈노조법 제81조 제1항 제2호 단서 개정이력〉 • 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다. ➢ 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다(2011.7.1. 시행) **〈입사시 소수노조에 바로 가입하는 경우도 가능(숍 조항 적용배제)〉** • "신규로 입사한 근로자가 노동조합 선택의 자유를 행사하여 지배적 노동조합이 아닌 노동조합에 이미 가입한 경우에는 유니온 숍 협정의 효력이 해당 근로자에게까지 미친다고 볼 수 없고, 비록 지배적 노동조합에 대한 가입 및 탈퇴 절차를 별도로 경유하지 아니하였다고 하더라도 사용자가 유니온 숍 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 없는 해고로서 무효로 보아야 한다. (대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두47377 판결)."	

노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM

7. 동의없는 근로자의 PC 탐지는 불법행위에 해당

구분	내용	비고
사건번호	대구지방법원 2024. 8. 21. 선고 2023나320254 판결	불법행위-손해배상청구
관련법령	• 헌법 제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다. • 개인정보보호법 제2조 제1호 "개인정보"란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 정보를 말한다. 가. 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보 나. 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보. 이 경우 쉽게 결합할 수 있는지 여부는 다른 정보의 입수 가능성 등 개인을 알아보는 데 소요되는 시간, 비용, 기술 등을 합리적으로 고려하여야 한다. 다. 가목 또는 나목을 제1호의2에 따라 가명처리함으로써 원래의 상태로 복원하기 위한 추가 정보의 사용 · 결합 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없는 정보(이하 "가명정보"라 한다)	
사실관계	• 2022.3.21. 근로자 입사, 2022.6.30. 해당 근로자에게 사직 권고 • 2022.7.1. 사업장 건물 2층에서 1층으로 내려가던 중 계단에서 추락하여 상해를 입었고 2022.9.1.까지 산재요양 • 회사는 근로자의 산재요양기간 중인 2022.7.25.경 디지털 포렌식 업체를 통하여 근로자가 사용하던 컴퓨터에 저장된 인터넷 검색기록과 웹사이트 방문기록, 애플리케이션 로그 등을 무단으로 탐지 • 2022.9.2. 근로자가 산재요양을 마치고 이 사건 회사에 출근하자 피고는 원고에게 '업무태만(근무시간 중 취업사이트 검색 및 게임)을 사유로 2022.10.5.자로 해고처분 • 원심은 ① 해고사유 입증부족으로 부당해고 및 '불법'해고 인정(불법행위 위자료 3.5백만원, ② 불법행위인 무단탐지에 대한 손해배상 인정(위자료 3백만원) • 항소심은 위 ①에서 부당해고는 판단X, '불법'해고는 불인정, ②는 유지	
판결요지	회사가 근로자의 컴퓨터 저장정보를 무단으로 탐지한 행위는 불법행위로 근로자가 입은 정신적 고통에 대하여 손해를 배상할 책임이 있음.	

7. 동의없는 근로자의 PC 탐지는 불법행위에 해당

구분	내용	비고
판결이유	• 컴퓨터에 저장된 개인의 인터넷 검색기록이나 웹사이트 방문기록, 애플리케이션 로그 등은 개인의 사생활의 비밀에 관한 사항에 해당하므로 이러한 정보에 대한 무단탐지는 사생활의 비밀과 자유, 정보에 대한 자기결정권 등을 침해하는 것으로서 정당한 이유가 없는 한 불법행위를 구성함. • (개인정보보호법위반죄의 피의사실에 대하여 혐의없음으로 처분되었으나) 피고가 무단으로 열람한 정보가 개인정보보호법에 정한 '개인정보'에 해당하지 아니한다고 하여 그 정보를 무단으로 열람한 행위가 위법하지 아니하다고 볼 수 없음. • 해고의 정당성은 판단하지 않았으나, 아래 이유로 '불법행위에 해당한다'고 보지는 않았음. • ① 피고는 2022.6.30. 원고를 포함한 이 사건 회사 직원들에게 해고통고, 2022.7.22.~29. 직원 8명은 '개인적인 사유', '회사의 경영악화로 인한 권고사직'을 이유로 사직서를 제출, ② 원고 산재요양 후 복직 시점에 원고 이외에 다른 근로자들은 없었음(2022.8.부터 같은 해 10.까지의 간이세액 인원은 피고, 피고의 부인, 원고로 확인), ③ 전자세금계산서상의 매입매출현황에 의하면 사업장의 업무가 미비하여 원고 복직 이후 시킬 구체적 업무가 없었음, ④ 해고예고, 절대적 해고금지기간(산재요양 이후 30일) 위반 없음 ⑤ 피고는 최초 이직확인서에 '징계해고 사유에 해당하여 징계해고절차를 거쳐 해고된 경우'로 기재하였다가 최종적으로 제출한 이직확인서에 '근로자의 업무상과실 등의 귀책사유가 징계해고 정도는 아니지만 사업주가 퇴직을 권유하여 이직한 경우'로 기재하였고 원고는 실업급여를 수급, ⑥ 대구지방검찰청 경주지청은 2023.5.9. '직장 내 괴롭힘 신고 후 불리한 처우(산재승인 방해, 해고 등)' 피의사실에 대하여 혐의없음(증거불충분)의 불기소처분.	
유의사항 및 대응방안	• 회사 소유의 자산(물품, 사내메신저 등)이라고 하더라도 근로자 동의 없이 무단으로 PC 사용기록 등을 탐지하는 것은 불법행위에 해당할 수 있음 (탐지결과 확인한 사실을 징계사유로 활용할 수 있는지는 불명확) • 근로자 입사 시, 아래 내용을 포함한 동의서를 받아 보관하는 것을 고려할 수 있음 - '회사 자산(PC 등)은 경영상 필요에 따라 회수, 사용내역 확인 등을 할 수 있다.'	

노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM

7. 동의없는 근로자의 PC 탐지는 불법행위에 해당

구분	내용	비고
참고사항	사용자가 근로자를 해고할 만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도 하에 고의로 어떤 명목상의 해고사유를 만들거나 내세워 해고한 경우나 해고의 이유로 된 어느 사실이 취업규칙 등 소정의 해고사유에 해당되지 아니하거나 해고사유로 삼을 수 없는 것임이 객관적으로 명백하고 또 조금만 주의를 기울이면 이와 같은 사정을 쉽게 알아볼 수 있는데도 그것을 이유로 해고에 나아간 경우 등 해고권의 남용이 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우에 있어서는 그 해고가 근로기준법 제23조제1항에서 말하는 정당성을 갖지 못하여 효력이 부정되는 데 그치는 것이 아니라 위법하게 상대방에게 정신적 고통을 가하는 것이 되어 근로자에 대한 관계에서 불법행위를 구성한다. 따라서 해고가 불법행위에 해당하기 위하여서는 위와 같은 요건을 구비하여야 한다고 할 것이다(대법원 1993.10.12. 선고 92다43586 판결, 대법원 2006.7.28. 선고 2006다17355 판결, 대법원 2007.12.28. 선고 2006다33999 판결 참조).	부당해고 (임금상당액) + 불법행위 (위자료) 구성 요건

15:00 ~ 15:10 휴식시간 입니다.

직장 내 괴롭힘 발생시 대응 실무

김 민 지 (노무법인 유앤 파트너 노무사)

Contents

1. 직장 내 괴롭힘 발생 시 회사의 조치 의무

2. 단계별 조치 사항 실무

3. 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치 실무

Contents

1. 직장 내 괴롭힘 발생 시 회사의 조치 의무
2. 단계별 조치 사항 실무
3. 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치 실무

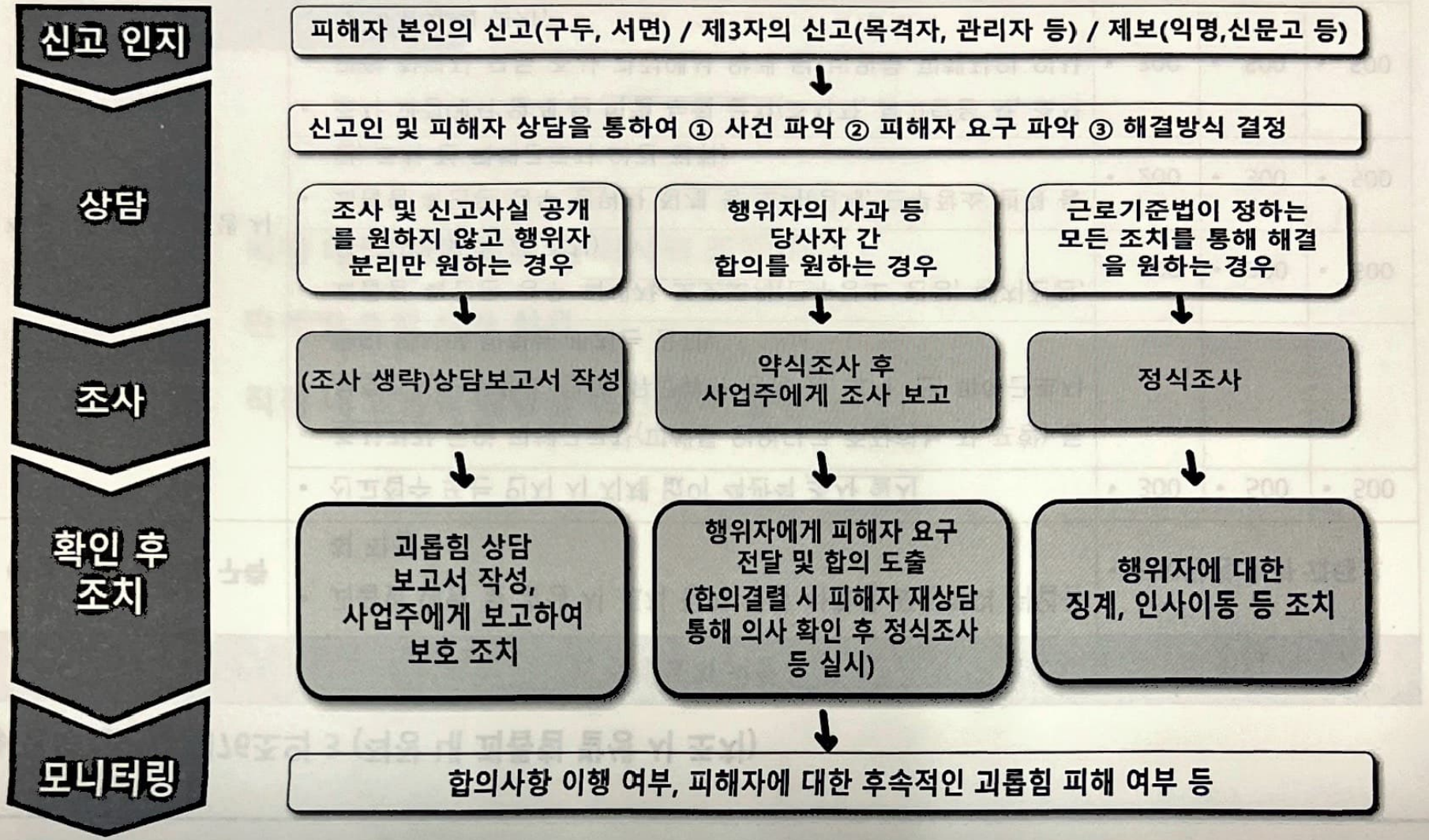
1. 직장 내 괴롭힘 발생 시 회사의 조치 의무

◈ 근로기준법 제76조의 3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

의무	상세 조치 사항	위반 시		
예방 및 대응체계 구축	• 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 포함하여 취업규칙 작성	• 500만원 이하 과태료		
직장 내 괴롭힘 발생 시 조치	• 신고접수 또는 인지 시 지체 없이 객관적 **조사 실시**	• 300	• 500	• 500
	• **조사기간** 동안 피해근로자(피해를 입었다고 주장하는 자 포함) 등 **보호조치**(근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 조치. 단, 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치는 금지)			
	• 괴롭힘 확인된 경우 **피해자 보호조치**(근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 조치)	• 200	• 300	• 500
	• 괴롭힘 확인된 경우 **행위자 징계 등 조치**(징계, 근무장소 변경 등 단, 조치 전 피해근로자 의견 청취)	• 200	• 300	• 500
	• 조사 과정에서 알게 된 **비밀 누설 금지**(조사자, 보고받은 자, 조사 과정 참여자 모두 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반해 누설 금지)	• 300	• 500	• 500
	• 신고자 또는 피해근로자 등 **불리한 처우 금지**	• 3년 이하 징역 • 3천만원 이하 벌금		

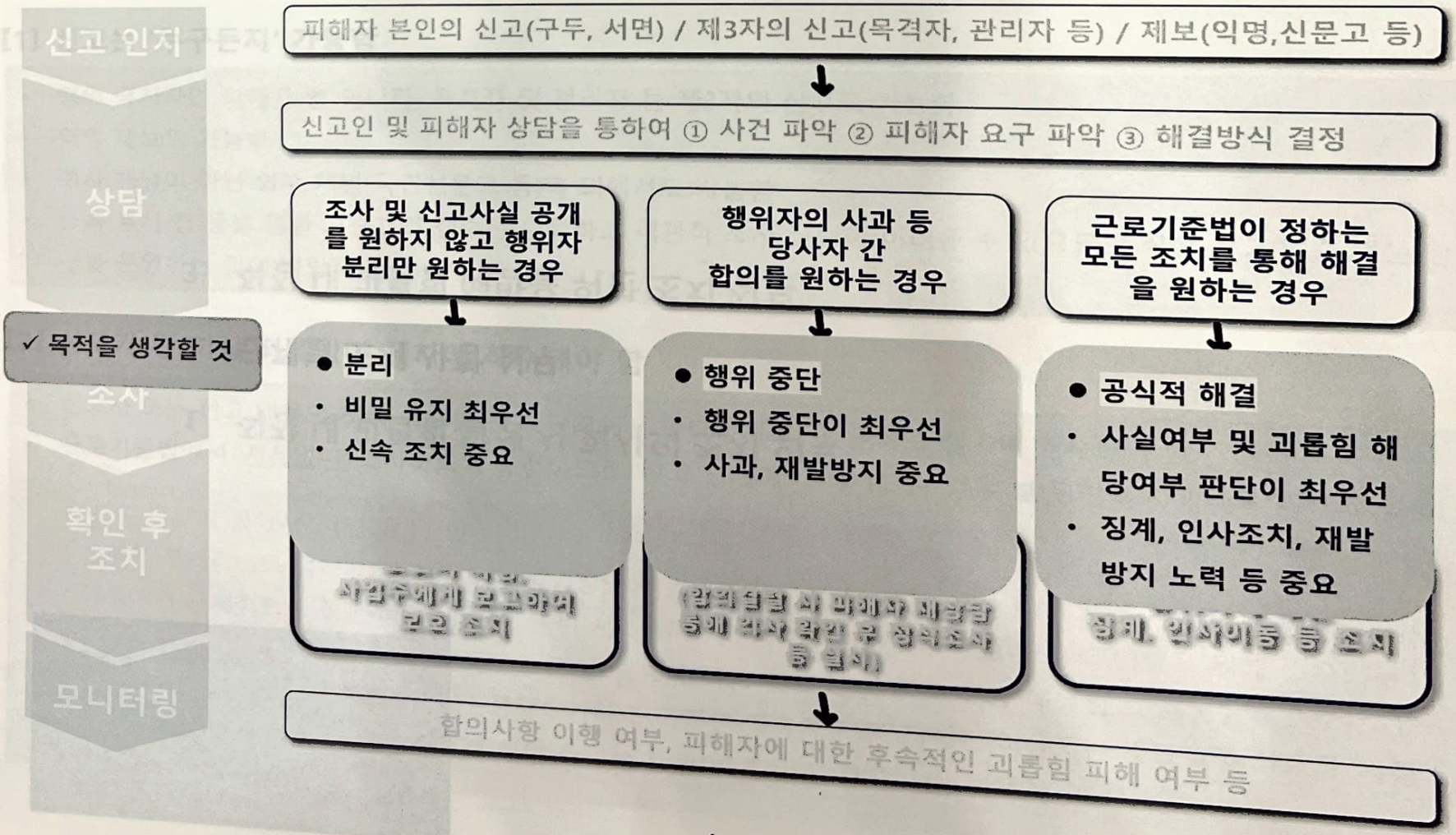
1. 직장 내 괴롭힘 발생 시 회사의 조치 의무

◈ 직장 내 괴롭힘 조사 프로세스


신고 인지
상담
조사
확인 후 조치
모니터링
피해자 본인의 신고(구두, 서면) / 제3자의 신고(목격자, 관리자 등) / 제보(익명,신문고 등)
신고인 및 피해자 상담을 통하여 ① 사건 파악 ② 피해자 요구 파악 ③ 해결방식 결정
조사 및 신고사실 공개를 원하지 않고 행위자 분리만 원하는 경우
행위자의 사과 등 당사자 간 합의를 원하는 경우
근로기준법이 정하는 모든 조치를 통해 해결을 원하는 경우
(조사 생략)상담보고서 작성
약식조사 후 사업주에게 조사 보고
정식조사
괴롭힘 상담 보고서 작성, 사업주에게 보고하여 보호 조치
행위자에게 피해자 요구 전달 및 합의 도출 (합의결렬 시 피해자 재상담 통해 의사 확인 후 정식조사 등 실시)
행위자에 대한 징계, 인사이동 등 조치
합의사항 이행 여부, 피해자에 대한 후속적인 괴롭힘 피해 여부 등

1. 직장 내 괴롭힘 발생 시 회사의 조치 의무

◈ 직장 내 괴롭힘 조사 프로세스


신고 인지
피해자 본인의 신고(구두, 서면) / 제3자의 신고(목격자, 관리자 등) / 제보(익명,신문고 등)
상담
신고인 및 피해자 상담을 통하여 ① 사건 파악 ② 피해자 요구 파악 ③ 해결방식 결정
조사 및 신고사실 공개를 원하지 않고 행위자 분리만 원하는 경우
행위자의 사과 등 당사자 간 합의를 원하는 경우
근로기준법이 정하는 모든 조치를 통해 해결을 원하는 경우
✓ 목적을 생각할 것
조사
● 분리
• 비밀 유지 최우선
• 신속 조치 중요
● 행위 중단
• 행위 중단이 최우선
• 사과, 재발방지 중요
● 공식적 해결
• 사실여부 및 괴롭힘 해당여부 판단이 최우선
• 징계, 인사조치, 재발방지 노력 등 중요
확인 후 조치
모니터링
합의사항 이행 여부, 피해자에 대한 후속적인 괴롭힘 피해 여부 등

Contents

1. 직장 내 괴롭힘 발생 시 회사의 조치 의무
2. 단계별 조치 사항 실무
3. 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치 실무

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 신고 및 인지 단계

【1】 신고는 '누구든지' 가능함

- 행위 당사자인 피해자 뿐 아니라, 목격자 및 관리자 등 제3자의 신고도 가능함
- 익명 제보도 가능함
- 회사 채널이 아닌 외부 채널(국민신문고 등)에 의해서도 가능함
- 소속 부서 장 등을 통한 고충처리 접수는 원활하고 객관적 조사 진행이 어려울 수 있으므로 직접 신고할 수 있는 창구를 운영하는 것이 바람직함

【2】 신고가 된 이상 지체없이 절차에 착수해야 함

- 신고자 또는 신고 내용의 진위 여부를 신고 단계에서 판단하지 않고, 곧바로 절차에 착수해야 함
- 근로기준법에서 '지체없이' 조사하도록 규정하므로, 신고 단계에서 지체되는 경우 법 위반으로 과태료 리스크 있음

  - 조치 의무에 있어서 '지체없이 ' 의 의미는?

✓ 법령은 구체적으로 정하지 않고 있으나 사업장의 취업규칙, 단체협약 등에 정한 바가 있는 경우에는 이에 따름

✓ 규정에서 구체적으로 정한 바가 없으면, 관련 사내 규정 및 사회적 통념 상 필요한 절차 이행을 위해 소요되는 최소한의 기한 등을 종합하여 개별적으로 판단 필요함(직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼, 고용노동부 2023. 4.)

✓ 시간적 즉시성이 강하게 요구되지만 정당하거나 합리적인 이유에 따른 지체는 허용되는 것으로 해석되며, 사정이 허락하는 범위에서 가장 신속하게 해야 한다는 뜻임(법령 입안 심사기준, 법제처, 2021)

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 상담 단계

【1】 상담의 목적은 ① 피해 상황 파악 ② 사건 처리방향 결정임

- 확인할 사항 : 신고인 피해자 행위자 인적사항 및 당사자 간 관계, 피해 상황, 피해자가 문제해결을 위하여 요청하는 내용, 괴롭힘 해결과정에서 우려되는 상황, 직접 증거 및 정황 증거에 관한 정보(목격자, 녹취, 문자, 메일, 치료기록 등)
- 사건 처리 방향 결정 : 공개를 원하지 않고 행위자와의 분리 만을 원하는 경우, 약식조사, 정식조사 등 각 해결방식에 대하여 설명 후 선택할 수 있도록 안내
- 안내할 내용 : 조사 과정 중 보호 조치 방법에 대하여 안내. 직장 내 괴롭힘 조사 및 이후 진행 프로세스 안내. 비밀유지의무에 대하여 안내

【2】 피해를 주장하는 단계의 근로자도 보호 조치의 대상임

- 상담 및 조사 중으로 아직 피해 사실이 확인되지 않았다 하더라도 신고인이 경험하고 있는 피해가 중단될 수 있도록 적극적인 조치가 필요함. 또한 2차 피해가 발생할 수 있으므로 피해를 주장하는 근로자가 요청하는 내용을 최대한 존중하여 업무 분리, 재택 근무, 휴가 등 조치를 실시해야 함

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 상담 단계

【3】 상담은 조사의 시작이자 보완의 역할을 함

- 상담 내용은 모두 녹취 및 기록할 것(① 조사 시 보강 자료, 대조 자료 등이 될 수 있음, ② 사건 처리 방향 결정에 대한 근거가 될 수 있음)
- 상담 단계에서부터 피해자의 진술을 경청하고 충분히 진술할 수 있도록 배려해 주는 경우, 피해자가 회사로부터 보호를 받고 있다는 신뢰를 줄 수 있음
- 신고 내용이 불분명하거나 장황할 경우 상담을 통해 신고 내용을 정리할 수 있도록 지원 후 신고서를 다시 제출하도록 안내하면, 향후 절차 진행이 원활할 수 있음(행위 유형 기준, 일자 기준, 행위자 기준 등 기준에 따라 정리하여 신고할 내용을 명확히 정리하여 신고하도록 안내)

【4】 조사 전 단계라 하더라도 비밀유지의무 시작됨

- 정식적인 조사가 진행되지 않았다 하더라도 상담 단계에서의 진술 등 모든 내용에 대하여 비밀유지의무가 있음
- 상담자, 보고받은 자, 상담을 준비하는 자 등 신고 사실 및 절차에 접근한 모든 이에게 비밀유지의무 발생함
- 신고인(피해자 또는 제3자)에게도 비밀유지의무가 있다는 점을 고지해야 함
- 비밀유지에 대한 노력을 했다는 점을 입증할 수 있는 자료(비밀유지의무 서약서 작성, 비밀유지의무 고지 사실 녹취 등)를 마련해야 함
- 상담장소 및 상담방법도 비밀이 보장될 수 있는 방식으로 진행해야 함
- 부작위에 의한 경우(제3자가 비밀이 기재된 서류를 열람하게 하는 것을 묵인하는 행위 등)도 비밀 누설에 해당됨

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 상담 단계

【5】 사용자에 대한 신고 및 상담 등 경과 보고는 비밀유지의무 위반 아님

- 직장 내 괴롭힘에 대한 경과 보고는 사업장에서 근로기준법 상의 적절한 조치 의무를 이행하기 위한 것이므로 조사 및 조치 의무자인 사용자에 대한 보고는 비밀 누설에 해당하지 않음(예외 인정)

  - 단, 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위자라면?

  ✓ 사용자가 직장 내 괴롭힘의 피신고인이라면 조사 및 조치의무 등과 관련된 의사결정에서 제외하고, 조사결과 보고를 받는 대상자에서도 배제함이 바람직함. 조사 조치 과정에서의 문제가 또 다른 갈등으로 비화되거나 장기화되지 않도록 관련 규정을 취업규칙 등 사내규정으로 정비할 필요가 있음(직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼, 고용노동부 2023. 4.)

  ✓ 대표이사의 선임 또는 해임 등의 결정권한을 가진 기관에서 결정할 수 있도록 별도의 절차를 마련해 둘 필요가 있음. 예컨대 감사는 조사 결과를 이사회에 보고하여 이사회에서 주주총회 등을 통하여 조치를 취할 수 있도록 하는 것을 권고함(직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼, 고용노동부 2023. 4.)

  ✓ 감사는 외부 전문가 등을 참여시키거나 외부 기관에 의뢰하여 조사를 수행할 수 있도록 하는 것이 적절함(직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼, 고용노동부 2023. 4.)

  ✓ 공공기관의 경우 이사장이 행위자로 신고된 경우, 그 조사 결과를 상급기관에 보고하는 체계를 갖추는 것이 바람직할 것임(직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼, 고용노동부 2023. 4.)

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 조사 단계 (공개 및 징계를 원하지 않고 분리 만을 요청하는 경우 – 조사 생략)

【1】 조사는 생략하더라도 상담보고서는 반드시 작성해야 함

- 상담보고서에 기재되어야 할 내용 : 신고한 직장 내 괴롭힘 행위, 행위를 입증할 수 있는 근거(녹취, CCTV, 문자, 메일 등), 피해 정도(진료 기록 등), 피해자의 요청 사항(업무 분리, 휴가, 재택근무 등)
- 피해자를 대상으로 확인서 징구 필요 : 직장 내 괴롭힘에 대한 약식 및 정식 조사를 원하지 않는다는 의사, 직장 내 괴롭힘 행위 및 신고 사실을 공개하고 싶지 않다는 의사, 행위자에 대한 징계 등 조치를 원하지 않는다는 의사 등

【2】 신속한 분리 조치가 가능하도록 진행

- 사용자에게 상담 내용을 신속히 보고하여 배치전환 등 피해자 보호 조치 실행 여부에 대한 판단을 할 수 있도록 해야 함
- 피해자에게는 의사결정 진행 상황을 수시로 공유하여 회사가 보호하기 위해 노력하고 있다는 점을 안내해야 함
- 행위자를 이동하는 것이 원칙이나 전보 발령의 정당성이 다투어 질 가능성도 배제할 수 없고, 회사 인력 운영 원칙 등을 고려해야 하므로, 피해자와 협의하여 배치전환 대상을 결정할 수 있음

【3】 행위자에 대한 모니터링 및 교육이 필요함

- 분리 이후 피해자에 대한 괴롭힘 행위는 중단될 수 있으나, 해당 행위자로 인한 또 다른 피해자가 발생할 수 있으므로 행위자의 행위에 대하여 모니터링 하고 필요 시 관리가 필요함

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 조사 단계 (약식조사)

【1】 조사 진행하되 제한된 범위로 한정됨

- 조사보고서에 기재되어야 할 내용 : 피해자와 행위자와의 관계, 피해자 또는 피해자가 추천한 참고인이 진술한 내용을 기반으로 한 사건 경위, 문제된 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 여부를 입증할 수 있는 증거, 피해자의 피해 정도, 피해자의 요청 사항

【2】 조사 종료 후 행위자에게 내용 전달해야 함

- 조사 결과 직장 내 괴롭힘이 확인되면 피해자의 요구안(사과, 재발방지 약속, 행위자에 대한 배치전환, 행위자 교육 등)을 정리하여 행위자에게 전달
- 행위자가 요구안을 수용하는 경우 이행하고 사건 종결
- 행위자가 요구안을 인정하지 않는 경우 합의 결렬 → 피해자와 다시 상담하여 정식 조사 진행 의사 확인 필요함

【3】 약식조사 여부에 대한 결정은 신중하게 할 것

- 행위자의 요구안 불수용(직장 내 괴롭힘 사실 및 성립 부정)의 경우 약식조사의 실익이 없어짐
- 따라서 객관 증거(CCTV, 동영상, 녹취, 문자메시지, 메일 등)로서 사실 입증이 명백한 경우 약식조사 진행하는 것이 바람직함

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 조사 단계 (정식조사)

【1】 조사 진행 방법(기간, 조사자 구성, 절차 등)은 규정에 따르는 것이 원칙

- 조사는 절차와 내용과 관련하여 객관성 공정성 합리성이 있어야 함. 따라서, 공개된 규정에 따르는 것이 원칙임
- 규정에 구체적인 내용이 없거나 규정에 따를 수 없는 사정이 있는 경우 피해자와 소통하며 조정 가능함
- 규정 준수가 원칙이나, 피해자 보호 및 정확한 조사의 중요성을 고려하여 조정 가능
- 조사보고서에 기재되어야 할 내용 : 사건의 경위, 피해자 행위자의 인적사항 및 당사자 관계, 괴롭힘 행위의 반복성 또는 지속성 여부, 행위로 인한 피해자의 피해 정도, 조사 과정에서의 피해자 요청사항, 괴롭힘 인정 후 행위자 조치에 관한 피해자 의견, 직접 증거 및 정황 증거(목격자, 이메일, 녹음, 메신저, 대화내용, 일기, 치료기록 등) 수집 및 신뢰도 검증

【2】 조사 하는 방향으로 결정된 이상, 조사는 반드시 해야함

- 피해자가 사용자에 대한 불신 등으로 '회사 내부에서 진행하는 조사'를 원하지 않는 경우라 하더라도 사용자는 곧바로 조사 거부로 처리해서는 안되며, 법정된 조사의 의무를 이행하기 위해 노력해야 함. 제3의 조사기관 및 위원회를 구성하거나 위탁하는 방안을 제안하여 조사를 진행해야 함
- 인사노무 조직이 갖추어져 있지 않은 사업장의 경우에도 조사 의무는 있으며, 소규모 조직 및 영세한 사정 등이 있다 하더라도 조사 의무 해태 시 과태료 부과 등 제재 조치가 있음

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 조사 단계 (정식조사)

【3】 조사 단계에서부터는 본격적으로 비밀유지의무가 강조되어야 함

- 신고 이후 전 과정에서 비밀유지의무는 이행되어야 하나, 조사 단계에서부터는 해당 사실이 행위 당사자 이외의 다수(참고인, 조사자, 조사 업무 관련 부서 및 직원 등)에게 알려지므로 비밀유지의무가 강조되어야 함
- 피해자 및 행위자를 비롯한 참고인, 조사자, 조사 업무 관련 부서 및 직원 모두에게 비밀유지의무 및 위반 시 리스크(2차 피해 발생 리스크, 노동부 진정 시 비밀누설에 따른 과태료 부과 등)에 대해 설명하고 비밀유지의무 서약서 등을 징구 해야 함
- 조사 일정을 정하는 단계에서부터 조사 참여자 등에게 비밀유지의무를 설명하도록 해야 함
- 비밀유지를 위하여 피해자 행위자 참고인 등이 조사에 응하는 시간 동안은 핸드폰 전원을 끄도록 하는 등 녹취가 불가함을 고지해야 함

【4】 조사자 구성 시 참고 사항

- 당사자가 조사 과정 및 조사 결과를 신뢰할 수 있어야 하므로, 조사가 공정하고 전문적이며 신속하게 진행될 수 있도록 해야 함
- 통상적으로 사건 조사 및 처리는 인사팀, 법무팀, 감사팀 등에서 수행하며 사건이 복잡하거나 조사자 개인이 처리하기 어렵다고 판단되는 경우에는 외부전문가 및 위원회 방식으로 구성하기도 함
- 사안에 따라 노동조합 대표나 노사협의회 위원을 조사에 참여시키는 것도 고려할 수 있음
- 외부 위원으로 위원회를 구성하는 경우 회사 추천, 노동조합 추천 위원을 함께 구성하는 것도 공정성 확보에 중요함

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 조사 단계 (정식조사)

【5】 조사 범위를 분명히 할 것

- 신고 범위가 불분명하거나, 조사 과정에서 신고 범위가 확대되는 경우에는 신고 범위를 분명히 확정한 후(신규 신고 내용이 있다면 신고 내용을 추가하도록 함) 조사를 진행하도록 함
- 피해자 또는 참고인 등의 진술을 통하여 또 다른 피해자가 확인되는 경우에는 해당 건에 대한 신고 의사를 확인하여 신고 의사가 있다고 한다면 신고 의사가 있다고 밝힌 자를 신고인으로 하여 별건으로 접수하여 절차를 진행해야 함. 신고 의사가 없다고 하는 경우에는 새로운 피해자로 파악된 자와의 상담을 통하여 신고를 원하는지 또는 별도의 조치를 원하는지 여부 등을 확인한 후 의사에 따라 진행해야 함

  - 만약, 새로운 피해자로 파악된 직원이 신고를 원하지 않는다는 명백한 의사를 표한 경우라 하더라도, 조사자(회사)가 '인지'한 경우로 보아 괴롭힘 절차를 진행해야 하는가?

  ✓ 피해자가 직접 '신고 ' 한 경우라 하더라도 알려지는 것을 원하지 않고 분리 만을 원하는 경우 조사를 진행하지 않고 조치하도록 하는 고용노동부 매뉴얼에 비추어 보면, '인지 ' 한 경우에도 동일한 방식으로 조치하는 것이 바람직함

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 조사 단계 (정식조사)

【6】 조사 방법

- 피해자 → 참고인 → 행위자 순서로 진행하는 것이 조사자가 다양한 진술을 확보하여 행위자를 조사하기에 적절하나, 상황에 따라 순서는 변경 가능하며, 추가 조사도 가능함
- 대면조사를 하는 것이 보다 구체적인 답변을 얻을 수 있으며, 진술자의 표정 뉘앙스 진술의 번복 등을 파악하기 용이함. 서면조사는 답변의 충실도가 떨어지며, 작성자가 앞뒤 질문 내용을 고려하여 답변을 각색할 우려가 있음. 또한 작성한 서면(질문 내용 포함)이 유포되는 등 비밀유지가 어려울 수 있음. 따라서 대면조사가 어려울 경우에는 차선책으로 유선조사를 고려할 수 있음
- 대면조사의 경우 고용노동부는 조사의 공정성 및 정확성 등을 위하여 2인 참여를 권고하고 있음
- 조사 시 조사문답확인서의 편집 및 왜곡 등을 방지하기 위하여 녹음을 진행(녹음의 목적 안내 및 동의 필요)하는 것이 바람직함
- 조사문답확인서는 현장에서 바로 작성 후 진술자 날인까지 완료하는 것이 진술 확보에 용이함
- 진실을 밝히기 위한 노력이 필요함. 행위자가 행위를 전면 부인하는 경우 √ 기억이 나지 않는 것인지 해당 행위를 하지 않은 것인지 확인 √ 조사에 응한 불특정 다수가 행위를 목격하였다고 한 사실을 알려 사실을 진술할 수 있도록 유도 √ 입사 이후 해당 행위를 한 적이 단 한번도 없는지 여부 등을 확인 √ 의도가 없었더라도 해당 행위를 한 적이 있는지 질문 √ 유사 질문을 수차례 반복하여 진술의 번복이 있는지 확인 등을 통해 진술을 확보할 필요가 있음
- 조사보고서 작성 방법 : ① 해당 사실이 존재하는지 여부를 먼저 판단 ② 사실이 존재하는 경우 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 여부를 판단 ③ 판단에는 반드시 근거가 있어야 하므로, 직접증거 및 정황증거를 첨부 ④ 조사자로서 확보한 정보 및 의견을 기술

◈ 조사 단계 (정식조사)

【7】 조사 및 판단 시 참고 판례

● **행위자가 하급자, 피해자가 상급자인 직장 내 괴롭힘 성립 가능**

- 원고 본인은 피해자보다 직위가 낮지만, 원고와 피해자 및 E과장 단 3명으로 구성된 '콥' 내에서 **가장 선임자인 E 과장과 합세하는 수법을 사용하여 피해자를 상대로 지위 및 관계상의 우위를 점할 수 있었고, 이러한 우위를 바탕으로 피해자를 괴롭힌 것이라 평가**할 수 있다. (서울행정법원 2021.9.9. 선고, 2022구합74627 판결)

● **증거가 자연과학적 증명이 가능한 수준에 이르지 않아도 행위 인정 가능**

- **(징계 처분을 다투는) 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분**하다. 민사책임과 형사책임은 지도이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계사유인 성희롱 관련 형사재판에서 성희롱 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확신하기 어렵다는 이유로 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다고 하여 그러한 사정만으로 행정소송에서 징계사유의 존재를 부정할 것은 아니다. (대법원 2010. 10. 28. 선고 2008다6755 판결, 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 등 참조)

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 확인 후 조치 단계 (피해근로자에 대한 조치)

【1】 조사 결과 및 조치 내용이 결정된 경우 통지

- 당사자에게 서면으로 통지해야 함 (직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼, 고용노동부 2023. 4.)

【2】 피해자의 의사를 반영한 조치가 필요함

- 신고 이후부터는 피해근로자를 보호하기 위해서 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 함. 이 때 사용자는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 해서는 아니됨

  - 만약, 피해자가 반대하는 보호조치를 실행하는 경우에는?

  ✓ 근로기준법에서 '피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다', '피해근로자가 요청하면' 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하는 것으로 규정하고 있으므로, 피해근로자가 반대하는 보호조치는 법 위반에 해당함. 보호조치를 빙자하여 피해근로자를 배제하는 조치(강제적 근무장소 변경이나 전보)는 불리한 처우에 해당할 수 있음 (직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼, 고용노동부 2023. 4.)

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 확인 후 조치 단계 (피해근로자에 대한 조치)

【3】 불리한 조치에 대한 판단

- 불리한 조치가 직장 내 괴롭힘에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지 여부, 불리한 조치를 한 경위와 과정 불리한 조치를 하면서 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제제기 이전부터 존재하였던 것인지 여부, 피해근로자등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제 신청을 한 경우 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단함 (직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼, 고용노동부 2023. 4.)

- 사업장 여건 상 피해근로자가 원하는 장소 분리가 불가능한 경우에는?

✓ 근무장소가 하나인 사업장에서 피해근로자가 장소 변경을 요구하는 경우에는, 피해근로자에게 충분한 상황과 사정을 설명하여 피해자의 이해를 구하고 현실적으로 가능한 다른 조치를 강구할 필요가 있음. 다른 조치를 강구할 때에는 피해근로자의 상태, 요청 취지, 당해 사업장의 사정을 충분히 고려하여 조치 방법 및 수준을 결정해야 함 (직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼, 고용노동부 2023. 4.)

2. 단계별 조치사항 실무

◈ 확인 후 조치 단계 (행위자에 대한 조치)

【1】 직장 내 괴롭힘 인정되는 경우 징계 및 인사조치

- 조사 결과를 알리되 조사 참여자 신상 및 해당자의 진술내용 등은 비밀유지가 필요함
- 취업규칙 등 규정에 근거하여 징계 조치가 필요함
- 행위자의 근무장소 변경 등 피해자와 분리하는 등의 조치를 해야 함
- 2차 가해가 발생하지 않도록 상담, 코칭, 교육 등의 조치가 추적으로 필요함

【2】 모니터링 필요

- 사건 종결 이후라 하더라도 일정 기간 동안 괴롭힘 행위 관련 모니터링이 필요함
- 행위자에 의한 직장 내 괴롭힘 재발 여부, 보복 등이 발생하지 않도록 행위자를 지속 관리하여 피해자를 보호하는 시스템이 필요함

Contents

1. 직장 내 괴롭힘 발생 시 회사의 조치 의무
2. 단계별 조치 사항 실무
3. 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치 실무

3. 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치 실무

◈ 예방의 중요성

- 조사 및 조치의 어려움
- 직장 내 부정적인 분위기
- 감정 싸움에 악용
- 기업이미지 훼손

◈ 예방을 위한 구체적인 조치

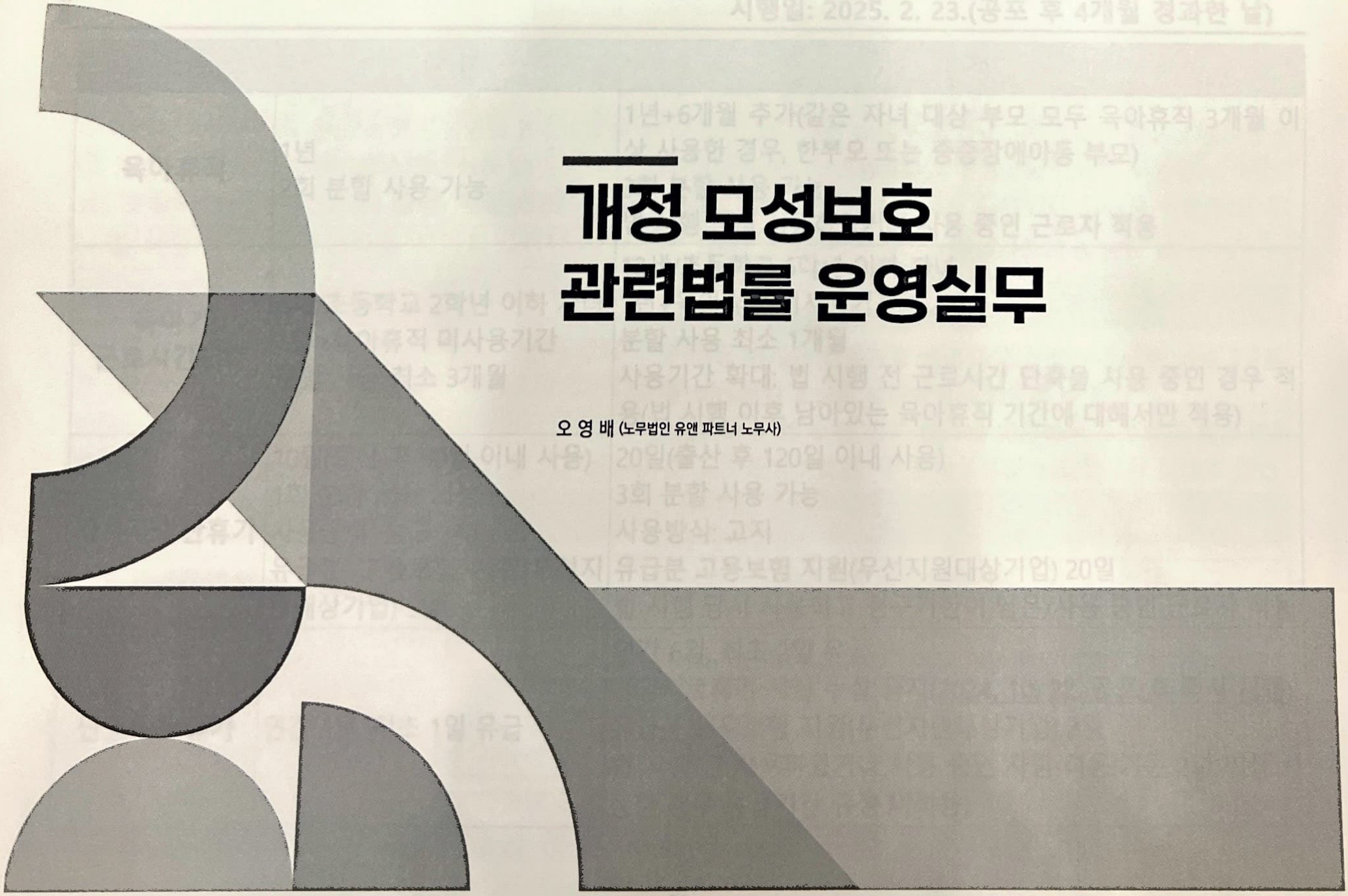
- **교육 현황 점검** : 실제 사례 활용(2차 피해 없도록 각색, 비밀유지 등), 관리자 대상 교육
- **캠페인** 시도 : 세대 간 인식 차이 해소 목적
- **설문조사** : 잠재되어 있는 리스크 선제적 대응 가능
- **퇴사자 인터뷰** : 괴롭힘 행위자 파악 및 퇴사자 불만 해소 가능

- 근로기준법 2019. 7. 16. 시행 [법률 제16270호, 2019. 1. 15., 일부개정] **제정 이유**

  " 직장 내에서의 괴롭힘으로 동료를 사망에 이르게 하는 사고가 발생하는 등 직장 내 괴롭힘으로 인한 문제가 심각해지고 있음. 직장 내 괴롭힘은 근로자의 정신적 • 신체적 건강에 악영향을 끼칠 뿐만 아니라 기업에도 막대한 비용부담을 초래하게 되므로 이에 대한 대책이 필요함"

Q & A

감 사 합 니 다



개정 모성보호 관련법률 운영실무

오 영 배 (노무법인 유앤 파트너 노무사)

(개정) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

시행일: 2025. 2. 23.(공포 후 4개월 경과한 날)

구 분	현 행	개 정
육아휴직	1년 2회 분할 사용 가능	1년+6개월 추가(같은 자녀 대상 부모 모두 육아휴직 3개월 이상 사용한 경우, 한부모 또는 중증장애아동 부모) 3회 분할 사용 가능 법 시행 당시 사용하였거나 사용 중인 근로자 적용
육아기 근로시간단축	8세/초등학교 2학년 이하 자녀 1년+육아휴직 미사용기간 분할 사용 최소 3개월	12세/초등학교 6학년 이하 자녀 1년+육아휴직 미사용기간의 2배 분할 사용 최소 1개월 사용기간 확대: 법 시행 전 근로시간 단축을 사용 중인 경우 적용(법 시행 이후 남아있는 육아휴직 기간에 대해서만 적용)
배우자출산휴가	10일(출산 후 90일 이내 사용) 1회 분할 사용 가능 사용방식: 청구 유급분 고용보험 지원(우선지원대상기업) 5일	20일(출산 후 120일 이내 사용) 3회 분할 사용 가능 사용방식: 고지 유급분 고용보험 지원(우선지원대상기업) 20일 법 시행 당시 사용하고 청구기한이 남은/사용 중인 근로자 적용
난임치료휴가	연간 3일, 최초 1일 유급	연간 6일, 최초 2일 유급 난임치료휴가 사실 누설 금지(**2024. 10. 22. 공포 후 즉시 시행**) 유급분 고용보험 지원(우선지원대상기업) 2일 법 시행 전 사용하였거나 사용 중인 사람 적용(기존 2일 이상 사용한 경우 유급기간 규정 미적용)

(개정) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 1. 육아휴직

육아휴직기간 확대 / 분할 사용 확대

- **1년 → 1년+6개월(추가 요건: 같은 자녀 대상 부모 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우 / 한부모가족 부모 / 장애아동 부모)**
- **분할사용 2회 → 3회**

현 행	개 정
법 제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.	법 제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. **다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.** **1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모** **2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모** **3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모**
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 **2회**에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 **3회**에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

(개정) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 1. 육아휴직

개정법 적용 대상

▪ 종전(2019.10.1. 개정법률 시행일 이전) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합쳐 1년을 모두 사용한 근로자에게도 적용: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 시기에 따라 개정법 적용 여부가 달라지는 점을 법률의 소급 적용을 통해 개선하려는 취지

▪ 법 시행 당시 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용

현 행	개 정
법률 제16558호 부칙 제4조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다.	<삭제>
	부칙 제4조(육아휴직에 관한 적용례) 제19조 및 제19조의4제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용한다.

[개정법 적용 예시]

대 상	적용 여부
2019.10.1. 이전 육아휴직 1년 모두 사용한 근로자(현행법 적용 제외자)	O, 육아휴직 추가 6개월 사용 가능
개정법 시행일 이전 육아휴직 1년 모두 사용한 근로자(현행법 적용자)	O, 육아휴직 추가 6개월 사용 가능
개정법 시행일 이전 육아휴직 1회 분할 사용한 근로자	O, 남은 육아휴직 2회 분할 사용 가능

(개정) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 2. 육아기 근로시간 단축

대상 자녀 확대 / 사용기간 확대 / 분할 사용 최소기간 축소

- **대상 자녀: 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 → 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하**
- **사용기간: 1년+육아휴직 미사용기간 → 1년+육아휴직 미사용기간의 2배** * 육아휴직 신청할 수 없는 자녀 연령이더라도 사용 가능
- **분할 사용 최소기간: 3개월 → 1개월**

현 행	개 정
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 **만 8세** 이하 또는 **초등학교 2학년** 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. (이하 및 ②,③ 생략) ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, **제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에** 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 **기간을** 가산한 기간 이내로 한다.	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 **만 12세** 이하 또는 **초등학교 6학년** 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. (이하 및 ②,③ 생략) ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, **근로자가 제19조제2항 본문에** 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 **그 기간의 두 배를** 가산한 기간 이내로 한다.
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 **3개월**(근로계약기간의 만료로 **3개월** 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 **1개월**(근로계약기간의 만료로 **1개월** 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.

(개정) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 2. 육아기 근로시간 단축

개정법 적용 대상

▪ 종전(2019.10.1. 개정법률 시행일 이전) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합쳐 1년을 모두 사용한 근로자에게도 적용

▪ 사용기간 확대는 법 시행 전 육아기 근로시간 단축을 사용 중인 경우에도 적용(법 시행 이후 남아있는 육아휴직 기간에 대해서만 적용)

현 행	개 정
	부칙 제5조(육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2제4항 단서는 이 법 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 허용받아 사용 중인 경우에도 적용하되, 이 법 시행 이후 남아있는 육아휴직 기간에 대해서만 적용한다.

[개정법 적용 예시]

대 상	적용 여부
개정법 시행일 이전 육아기 근로시간 단축(육아휴직기간 모두 포함해 사용한 경우) 모두 사용한 근로자 (예) 2020년생 자녀, 1년+1년 육아기 근로시간 단축 사용	X
개정법 시행일 이전 육아기 근로시간 단축(육아휴직기간이 남은 경우)을 모두 사용한 근로자 (예) 2020년생 자녀, 2021년 1년 육아기 근로시간 단축 사용 / 2018년생 자녀, 2019년 1년 육아기 근로시간 단축 사용	O, 육아휴직기간의 2배 사용 가능
개정법 시행일 이전 육아기 근로시간 단축 미사용 또는 일부 사용한 근로자 (예) 2020년생 자녀, 2021년 6개월 육아기 근로시간 단축 사용 / 2018년생 자녀, 2019년 1년 육아휴직 사용	O, 남은 육아기 근로시간 단축기간+남은 육아휴직기간의 2배 사용 가능
개정법 시행일 현재 육아기 근로시간 단축을 사용 중인 근로자	O, 남은 육아기 근로시간 단축기간+남은 육아휴직기간의 2배 사용 가능

6

[참고] 육아휴직 법개정 연혁

주요 내용	시행일
생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자 / 산전후휴가 포함 1년 이내	1988. 4. 1.
육아휴직 기간 근속기간에 포함	1989. 4. 1.
남성 육아휴직 가능(남성은 여성을 대신해서만 가능) / 생후 1년 되는 날 경과하면 휴직 불가	1995. 8. 4.
생후 1년 미만 영아를 가진 근로자(남녀 불문) / 육아휴직 기간 해고 금지 / 육아휴직 종료후 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀	2001. 11. 1.
고용보험 육아휴직 급여 지급(월20만원)	2001. 11. 1.
생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자('08.1.1. 이후 출생한 아동부터 적용) / 생후 3년 되는 날 경과하면 휴직 불가	2006. 3. 1.
생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가 규정 삭제 / 육아휴직 1회 분할 허용	2008. 6. 22.
만 6세 이하 초등학교 취학전 자녀를 가진 근로자('08.1.1. 이후 출생한 자녀부터 적용)	2010. 2. 4.
육아휴직 급여 통상임금의 40%(상한 100만원/하한 50만원) / 육아휴직 급여 15% 복직 후 6개월 이상 근무시 지급	2011. 1. 1.
기간제·파견근로자의 육아휴직 기간 기간제법의 사용기간 또는 파견법의 근로자파견기간에서 제외	2012. 8. 2.
만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀	2014. 1. 14.
육아휴직 허용 요건 재직기간 6개월 이상으로 완화 / 육아휴직 기간을 연차휴가 산정시 출근한 것으로 인정	2018. 5. 29.
부부 동시 육아휴직 허용("같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자" 삭제)	2020. 2. 28.
육아휴직 분할 횟수 2회로 확대	2020. 12. 8.
임신 중 육아휴직 허용(임신 중 육아휴직 기간은 분할 횟수에서 차감하지 않음)	2021. 11. 19.

'모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람'(고용노동부), 2023. 2.

[참고] 육아기 근로시간 단축 법개정 연혁

주요 내용	시행일
육아휴직을 신청할 수 있는 근로자 육아기 근로시간 단축 신청 가능(사업주의 허용 의무 X) / 단축 후 근로시간 주당 15~30시간	2008. 6. 22.
육아기 근로시간 단축 급여 지급	2011. 9. 21.
육아기 근로시간 단축 청구권 도입(사업주의 허용 의무, 육아기 근로시간 단축 허용 예외)	2012. 8. 2.
육아기 근로시간 단축 급여 상향(통상임금의 60% × 근로시간 단축 비율)	2014. 10. 1.
육아기 근로시간 단축 1년 부여(육아휴직 미사용 기간 가산시 최대 2년) / 단축 후 근로시간 주당 15~35시간 확대	2019. 10. 1.
육아기 근로시간 단축 허용 요건 재직기간 6개월 이상으로 완화	2019. 12. 24.
같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직시에도 육아기 근로시간 단축 허용	2020. 2. 28.

'모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람'(고용노동부), 2023. 2.

[참고] 육아휴직/육아기 근로시간 단축 주요 내용(현행법)

구 분	항 목	주요 내용	비 고
육아휴직	대상	임신 중인 여성 근로자, 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 진 근로자(남·녀불문, 재직기간 6개월 이상 근로자)	500만원 이하 벌금
	기간	1년 이내, 2회 분할 사용	
	신분보장	육아휴직을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지 및 육아휴직기간 중 해고 금지	3년이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금
		휴직 종료 후 휴직 전과 동일/동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀	500만원 이하 벌금
		육아휴직기간 근속기간에 포함	500만원 이하 벌금
	지원	육아휴직 급여(근로자), 지원금(사업주)	
육아기 근로시간 단축	대상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자(남·녀불문, 재직기간 6개월 이상 근로자)	
	기간	1년 이내, 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간 가산 사용 가능, 분할 사용(최소기간 3개월)	500만원 이하 과태료
	신분보장	육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지	3년이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금
		근로시간 단축 종료 후 휴직전과 동일/동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀	500만원 이하 벌금
		육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 해서는 안됨	3년이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	연장근로	사업주는 단축된 근로시간 외 연장근로 요구 불가(근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간 이내 연장근로 가능)	1천만원 이하 벌금
	지원	육아기 근로시간 단축 급여(근로자), 지원금(사업주)	

(개정) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 3. 배우자 출산휴가

휴가일수 확대 / 사용기간 확대 / 분할 사용 확대/유급 지원 확대

- **휴가일수: 10일 → 20일**
- **휴가사용기간: 출산 후 90일 이내 → 출산 후 120일 이내**
- **분할 사용: 1회 → 3회**
- **사용 방식: 청구 → 고지(근로자의 휴가 사용 부담을 경감하고 휴가 사용권 보장 취지)**
- **유급분 고용보험 지원(우선지원대상기업): 5일 → 20일**

현 행	개 정
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 **청구하는** 경우에 **10일**의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 **고지하는** 경우에 **20일**의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 **90일**이 지나면 **청구**할 수 없다.	③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 **120일**이 지나면 **사용**할 수 없다.
④ 배우자 출산휴가는 **1회**에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	④ 배우자 출산휴가는 **3회**에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
고용보험법 제76조(지급 기간 등) ① 2.「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 **기간 중 최초 5일**. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.	**고용보험법** 제76조(지급 기간 등) ① 2.「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 **기간**. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.

(개정) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 3. 배우자 출산휴가

개정법 적용 대상

▪ 법 시행 당시 사용하고 청구기한이 남은/사용 중인 근로자 적용

현 행	개 정
	부칙 제2조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 배우자 출산휴가를 사용하였으나 청구기한이 남아있는 근로자 또는 사용 중인 근로자에게도 적용한다.

[개정법 적용 예시]

대 상	적용 여부
개정법 시행일 이전 배우자 출산휴가를 모두/일부 사용한 근로자(청구기한 경과)	X, 청구기한이 남아있지 않음
개정법 시행일 이전 배우자 출산휴가를 모두/일부 사용한 근로자(청구기한 남음)	O, 청구기한 남음
개정법 시행일 현재 배우자 출산휴가를 사용 중인 근로자	O

(개정) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 4. 난임치료휴가

휴가일수 확대 / 비밀유지의무

- **휴가일수: 연간 3일(최초 1일 유급) → 연간 6일(최초 2일 유급)**
- **난임치료휴가 사실 누설 금지**
- **유급분 고용보험 지원(우선지원대상기업): 0일 → 2일**

현 행	개 정
제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 **3일** 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 **1일**은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 **6일** 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 **2일**은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
	③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.
	고용보험법 제76조(지급 기간 등) ① 3.「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 2일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.

(개정) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 4. 난임치료휴가

휴가일수 확대 / 비밀유지의무

- **휴가일수: 연간 3일(최초 1일 유급) → 연간 6일(최초 2일 유급)**
- **난임치료휴가 사실 누설 금지**
- **유급분 고용보험 지원(우선지원대상기업): 0일 → 2일**

현 행	개 정
제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 **3일** 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 **1일**은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 **6일** 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 **2일**은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
	③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.
	고용보험법 제76조(지급 기간 등) ① 3.「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 2일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.

(개정) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 4. 난임치료휴가

개정법 적용 대상

▪ 법 시행 전 사용하였거나 사용 중인 사람 적용(기존 2일 이상 사용한 경우 유급기간 규정 미적용)

현 행	개 정
	부칙 제3조(난임치료휴가에 관한 적용례) 제18조의3의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에게도 적용한다. 다만, 개정규정 중 유급기간에 관한 규정은 이 법 시행일 이전 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 2일 이상 사용한 경우에는 적용하지 아니한다.

[개정법 적용 예시]

대 상	적용 여부
개정법 시행일 이전 난임치료휴가를 모두 사용한 근로자	O, 추가 3일 사용 가능
개정법 시행일 현재 난임치료휴가를 일부 사용했거나, 사용 중인 근로자	O, 6일까지 사용 가능(2일 미만 사용한 경우 1일 추가 유급)

[참고] 배우자 출산휴가/난임치료휴가 주요 내용(현행법)

구 분	항 목	주요 내용	비 고
배우자 출산휴가	대상	배우자가 출산(유산, 사산은 제외)한 근로자	
	기간	10일(휴일, 휴무일 제외), 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없음	500만원 이하 과태료
	분할사용	1회	분할 사용일수 제한 없음
	소득보장	대기업: 10일 사업주가 지급, 우선지원대상기업: 최초 5일분 고용보험에서 지급(최초 5일분의 통상임금과 고용보험 지급분의 차액은 사업주가 지급)	통상임금 지급
	신분보장	배우자 출산휴가를 이유로 한 해고, 그 밖의 불리한 처우 금지	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
난임치료 휴가	대상	인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위한 근로자(남·녀불문)	
	기간	연간 3일(1일 유급)	500만원 이하 과태료
	분할사용	가능	

(개정) 근로기준법 시행일: 2025. 2. 23. 공포 후 4개월 경과한 날

구 분	현 행	개 정
출산전후휴가	90일	미숙아 출산하는 경우 100일
임신기 근로시간 단축	임신 12주 이내, 36주 이후	임신 12주 이내, 32주 이후 유산, 조산 등 위험이 있는 근로자의 경우 임신 전 기간
연차휴가 출근율 산정	임신기/육아기 근로시간단축에 대한 근로시간 비례 연차휴가 산정	임신기/육아기 근로시간 단축된 시간 출근한 것으로 간주해 휴가 산정 **2024. 10. 22. 개정법 공포 후 즉시 시행(시행일 이후 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용)**

(개정) 근로기준법 1. 출산전후휴가, 임신기 근로시간 단축

출산전후휴가

▪ 휴가일수 확대: 90일 → 미숙아 출산하는 경우 100일(고용보험 지원)

임신기 근로시간 단축

▪ 대상 확대: 임신 12주 이내, 36주 이후 → 임신 12주 이내, 32주 이후(유산, 조산 등 위험이 있는 근로자의 경우 임신 전 기간)

현 행	개 정
제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.	제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(**미숙아를 출산한 경우에는 100일**,한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, **미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.**
제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 **36주** 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. (이하 생략)	제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 **32주** 이후에 있는 여성 근로자(**고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간**)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. (이하 생략)
	부칙 제7조(출산전후휴가에 관한 적용례) 제74조제1항의 개정규정은 부칙 제1조제2호에 따른 시행일 이후 출산하는 근로자부터 적용한다.
고용보험법 제76조(지급 기간 등) ① 1.「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.	**고용보험법** 제76조(지급 기간 등) ① 1.「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, **미숙아를 출산한 경우에는 40일을 한도로 하고**, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

구 분	항 목	주요 내용	비 고
출산전후 휴가	대상	임신 중인 근로자	
	기간	출산을 전후하여 90일(출산 후 45일 보장) 부여, 다태아 경우 120일(출산후 60일 보장) 부여	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	분할사용	유산·사산의 위험이 있는 근로자(최대 44일)	분할 사용횟수 제한 없음
	소득보장	(우선지원대상기업) 90일분 고용보험에서 지급(최초 60일은 통상임금과 고용보험 지급분의 차액은 사업주가 지급) (대기업) 최초 60일 사업주가 지급, 최종 30일 고용보험에서 지급	통상임금 지급
	신분보장	휴가 전과 동일 업무 또는 동등한 수준의 임금 지급하는 직무에 복귀	500만원 이하의 벌금
		휴가기간과 그 후 30일간 해고제한	5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금
임신기 근로시간 단축	대상	임신 중인 근로자	
	기간	임신 12주 이내, 36주 이후 1일 최대 2시간 단축(8시간 미만 근로자 1일 6시간이 되도록 근로시간 단축 허용)	500만원 이하 과태료
	소득보장	단축시간 임금 삭감 금지	

(개정) 근로기준법 2. 연차휴가 출근율 산정

출근율 산정시 '출근 간주' 대상 기간 확대

▪ 임신기/육아기 근로시간단축에 대한 근로시간 비례 휴가 산정 → 임신기/육아기 근로시간 단축된 시간 출근한 것으로 간주해 휴가 산정

▪ 개정법 시행일 이후 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용

현 행	개 정
제60조(연차 유급휴가) ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.	제60조(연차 유급휴가) ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. **4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간** **5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간**
	부칙 제6조(연차 유급휴가에 관한 적용례) 제60조제6항제4호 및 제5호의 개정규정은 부칙 제1조제1호에 따른 시행일 이후 육아기 근로시간 단축 또는 임신기 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용한다.

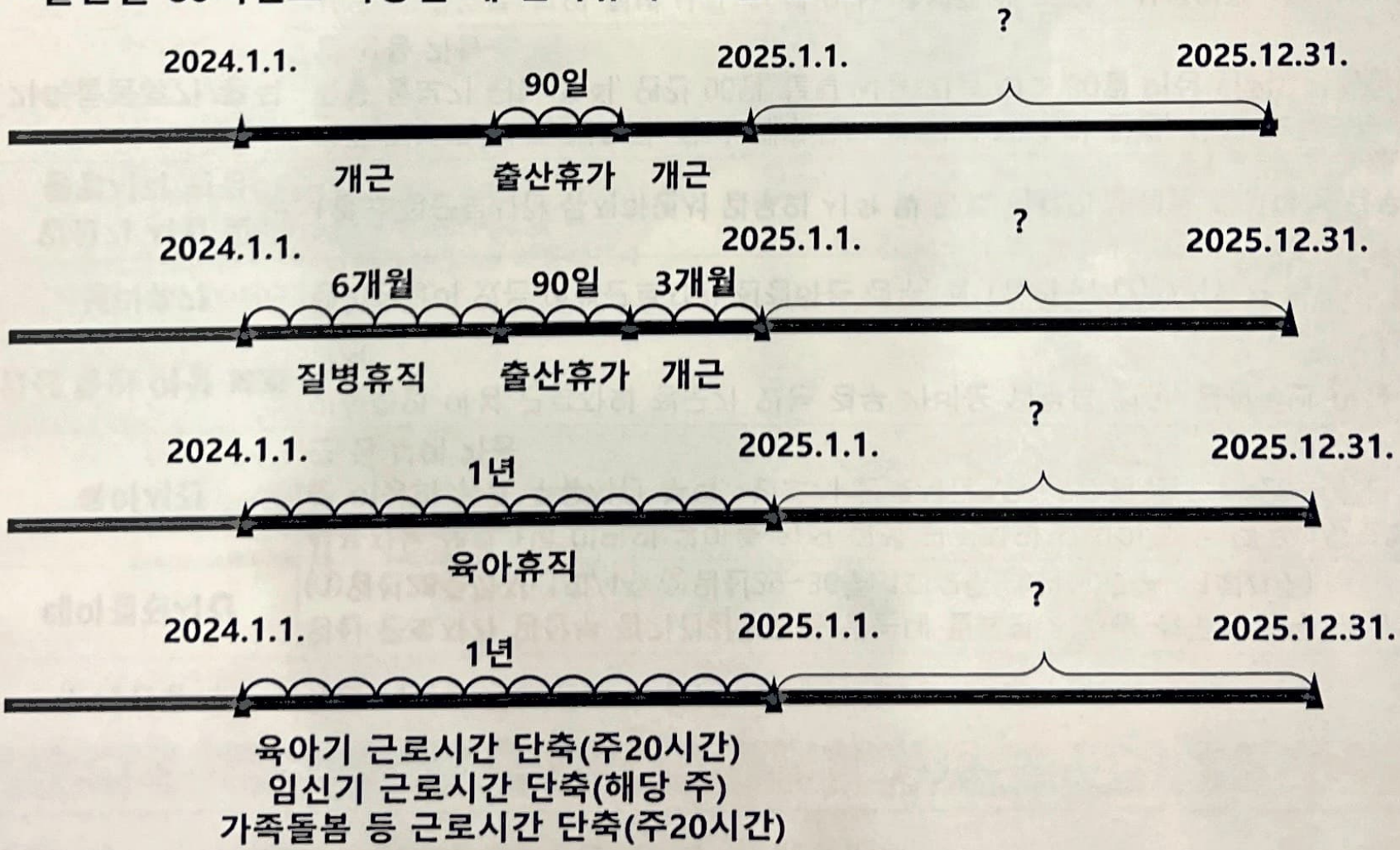
[참고] 연차휴가 출근율 산정

- **출근율 = "출근한 날 ÷ 소정근로일수"**
- **소정근로일수: 본래 근무하기로 정해진 날, 근로의무가 있는 날**

구 분	주요 내용
소정근로일수에서 제외하는 날	법정휴일(근로자의 날, 주휴일, 관공서 공휴일), 약정휴일 등
소정근로일수 계산에서 제외하는 날	▪ 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간, 적법한 쟁의행위기간 등 ▪ 회사 승인을 얻어 휴업한 기간(예: 업무외 병가, 휴직 등) ▪ 정상근로시 휴가일수*(나머지 소정근로일수/연간 총소정근로일수)
소정근로일수 계산에 포함하되 출근한 것으로 간주하는 날	▪ 법령에서 출근 또는 휴무일로 하지 않도록 규정, 성질상 결근으로 볼 수 없는 기간 ▪ 업무상 재해 휴업기간, 출산전후휴가기간, 육아휴직기간 ▪ 예비군 및 민방위 훈련기간, 국회의원 선거일 등 공민권행사를 위한 휴무일, 연차휴가/생리휴가 등 법정휴가 사용일 등
소정근로일수 계산에 포함하되 결근한 날	결근, 정직

[참고] 연차휴가 출근율 산정

▪ 출근율 80퍼센트 이상일 때 연차휴가 '16일'인 경우



제 도	주요 내용
유·사산휴가	유산·사산한 여성 근로자, 임신기간에 따라 5일~90일까지 차등 부여
태아검진시간	임신 근로자가 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구한 경우 유급으로 허용 (①임신28주까지: 1회/4주 ②임신29~36주: 1회/2주 ③임신37주~: 1회/1주)
육아시간	사용자는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자의 요청이 있는 경우 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간 부여. 반드시 근로시간 '도중에' 줄 필요는 없으며 근무시작/퇴근 전 부여 가능
임신 중인 여성 보호	임신중인 여성 근로자의 청구가 있는 경우 가벼운 업무로 전환, 임신중인 여성 연장근로 금지
생리휴가	생리현상이 있는 여성근로자가 신청하는 경우, 월 1일의 (무급)생리휴가 부여
임신기 시업 및 종업시각 변경	1일 소정근로시간 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 허용
가족돌봄휴가/휴직	가족(조부모, 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모, 손자녀)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족을 돌보기 위한 휴직, 연간 90일, 분할 사용 가능(최소 30일 이상 단위), 가족돌봄휴가 10일 사용 가능
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	사유: 가족돌봄, 본인 질병·사고, 55세 이상 은퇴준비, 학업 / 사용기간 1년 이내(합리적 이유가 있는 경우 추가 2년 내 연장 가능) / 단축시간 1주 15시간~30시간 / 해고 등 불이익 처우 금지, 단축 종료 후 동일업무 또는 같은 수준 임금 지급하는 직무에 복귀

감사합니다
노무법인 유앤은 고객사의 인사노무,
노사관계발전에 조력하는 노무법인으로서
인사, 노무관리컨설팅, 노사관계 분쟁해결 및
노동행정사건 등 종합적인 법률서비스를 제공하고자
최선을 다하겠습니다.
노무법인 유앤
LABOR LAW FIRM U&
서울시 마포구 마포대로 86 창강B/D 13층
전화 02-508-3344 팩스 02-508-7084
www.unhr.co.kr